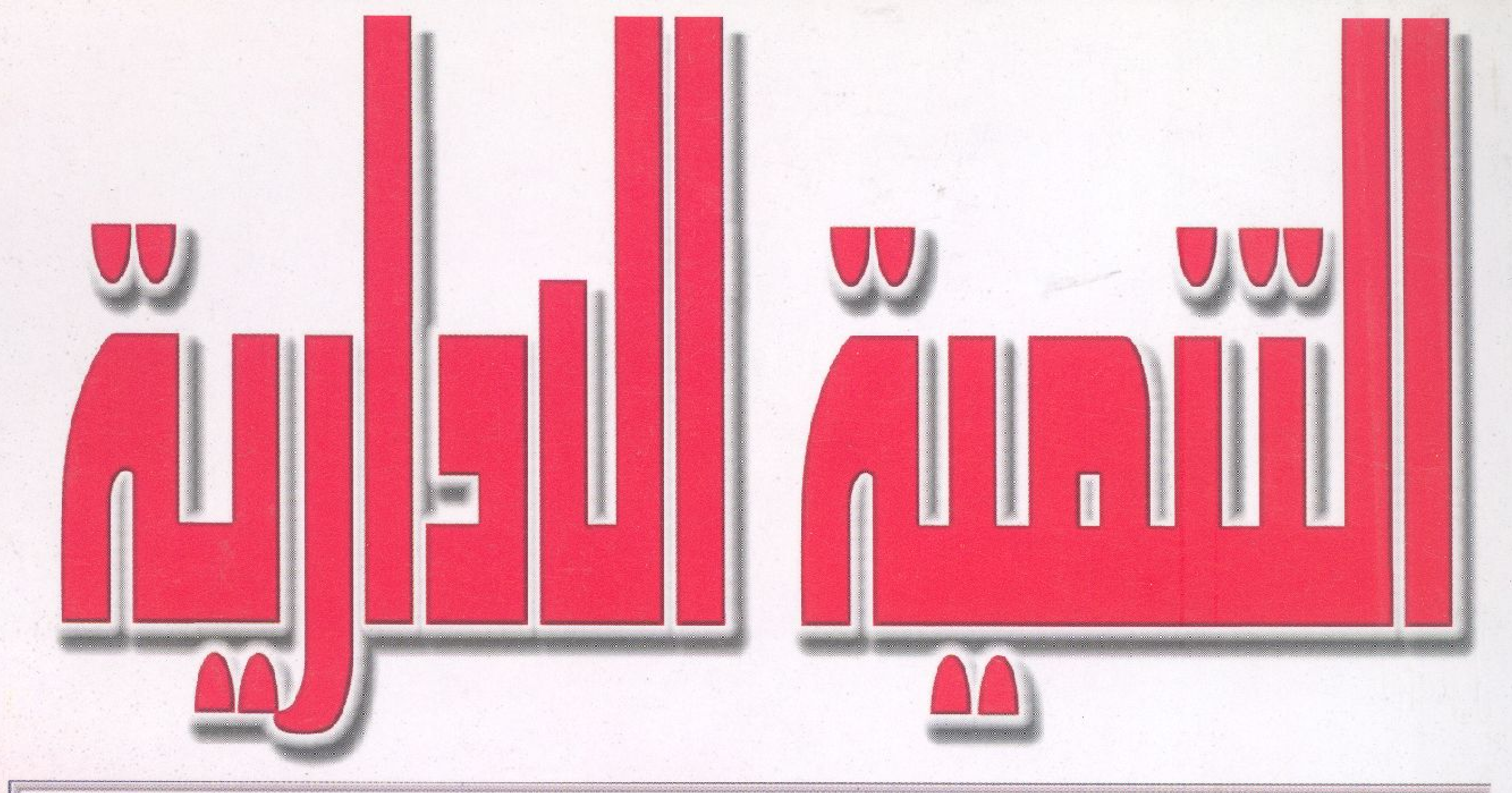
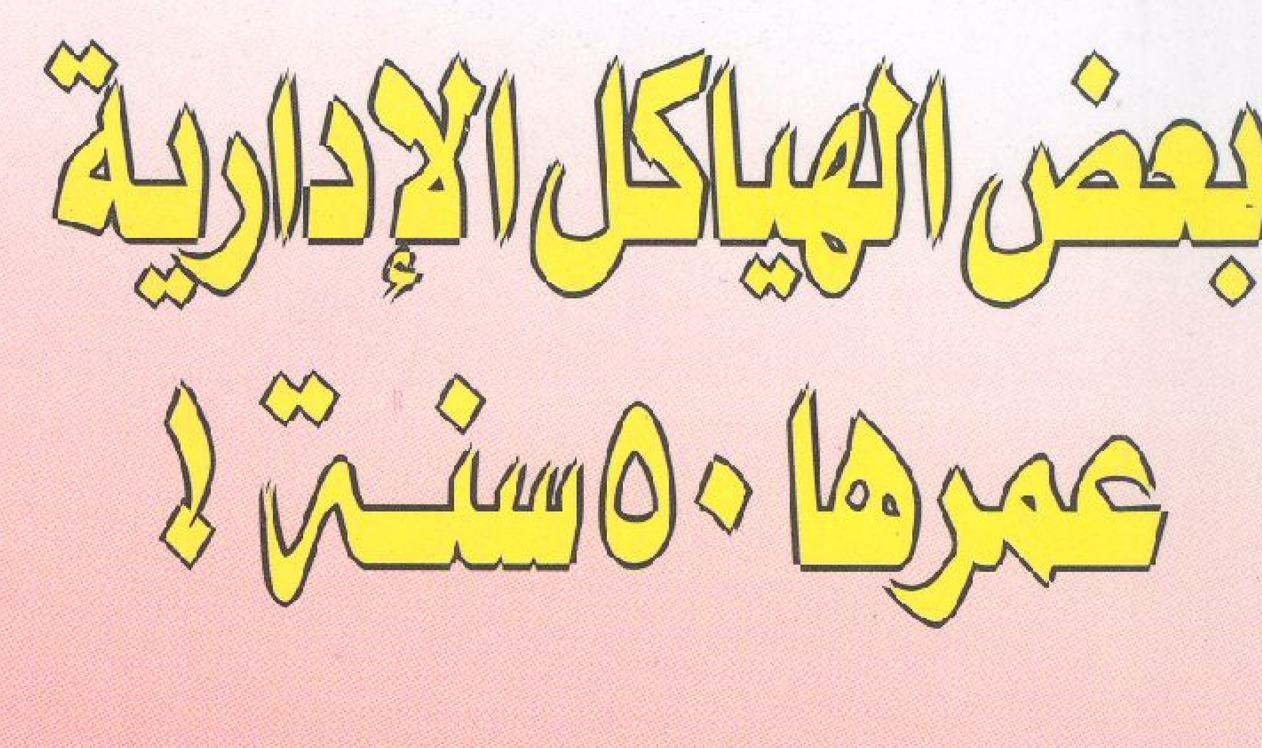


• العـــدد ١١٧ • أكتوبر ٢٠٠٧ • (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة)



د. صفوت النحاس:
٢ , ١ مليون موظف دخلوا الحكومة من باب « التعيين المؤقت »



هل تراعى شركات المياه المعايير الصحية فى تقديم الخدمة ؟

كيف تواجه الصناعات الصغيرة فى الفيوم مشكلة البطالة ؟

قيادات الغربية وحل مشكلات العمل ؟

الآثار الاقتصادية لتنمية الساحل الشمالى ؟

فكر واربح جوائز قيمتها ١٠٠٠ جنيه

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

العدد ١١٧ ـ السنة ٣٦ ـ أكتوبر ٢٠٠٧م

المراسلات:
توجه المراسلات باسم مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية ـ الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:
١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة
رقم البريد: ١١٧٦٣٠
تليفاكس: ٢٢٦٠٢٠٨٣
CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الإيداع بدار الكتب: ٦١٢٩
طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

فى هذا العدد

الاستثمار فى العقول

بقلم:
د. صفوت النحاس



إن الاهتمام بإعداد العنصر البشرى فى خلق كوادر إدارية قادرة على تحمل المسئولية ولديها القدرة على مواجهة المشكلات وحلها وتحقيق النجاح المطلوب يتطلب الاهتمام منذ الصغر بمراحل التعليم المختلفة من حيث الإعداد الجيد للمناهج الدراسية والمدرس الكفء والمكان المناسب.

■ فالعقل الإنسانى فى الأعمار الصغيرة يكون أكثر استعدادا لقبول ما يصل إليها لما يمثل فى كثير من الأحيان بداية تكوين الملفات الخاصة بالعقل البشرى فى المجالات المختلفة من مبادىء وقيم وأفكار واتجاهات ومعتقدات وتظل مختزنة فى الذاكرة ويتم استخدامها فى مراحل متقدمة فى العمر وهو ما يخرج فى النهاية فى صورة أداء لفظى وحركى ومن هنا فإن إعداد الرعاية المبكرة وتمهيد عقول الصغار ضرورة لبناء المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا..

كما يظهر أثر الاستثمار فى تهيئة وتنمية الأجيال القادمة فى مراحل قادمة وهو ما يمكن أن نعد له من خلال وضع أطر علمية لخطة مستقبلية لتطوير التعليم تركز على تعليم جيد النوعية يلبى احتياجات سوق العمل ينمى الإبداع يحافظ على هوية وقيم المجتمع فى إطار معايير الجودة الشاملة مما يساعد على المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية.. ولذا نرى أن التركيز على الأطفال فى سن مبكر بتوفير خدمات تربوية، صحية، نفسية، اجتماعية رياضية، أفضل يساعد على خروج جيل سوى مؤهل للالتحاق بالتعليم العالى حسب رغباتهم وميولهم تحقيقا لاحتياجات المجتمع.

ومن هنا فإن تقدم المجتمع وتنميته يعتمد على الاستثمار الأفضل فى العقل البشرى الذى يمثل عصب الموارد البشرية القادرة على العطاء والبناء لأن الإنسان نتاج مجتمعه وابن بيئته فالعلاقة بين المجتمع وأبنائه تأثير وتأثر وتفاعل مستمر والعملية التعليمية مسئولة عن تشكيل وصقل شخصية النشء من خلال وسائلها المنهجية واللامنهجية.

ونحن نهدف إلى إعادة بناء الشخصية المصرية ذات الحضارة العريقة التى تساهم فى النمو والبناء من أجل مستقبل مثمر يعيد أمجاد حضارة سبعة آلاف سنة. ■

د. صفوت النحاس

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة



٢ر١ مليون موظف دخلوا الجهاز الإدارى من باب «التعيين المؤقت»

نتعاون مع وزارة التنمية الإدارية لتلافى الاعتراضات على مشروع قانون الوظيفة العامة

د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.. رجل ناجح ينطبق عليه المثل الصينى إن الذى استيقظ فوجد نفسه ناجحا.. لم ينم قط. فهو يعمل ١٦ ساعة متواصلة يوميا منذ أكثر من ٣٥ عاما ومنذ كان يشغل موقع أمين عام مجلس الوزراء.. إضافة إلى أنه عضو مجلس شورى.

تعيين أبناء العاملين ليس له أى سند قانونى

■ دكتور صفوت صلاح الدين على النحاس واحد من الكفاءات النادرة فى أكثر من تخصص علمى، وفنى وهو لواء دكتور مهندس ـ اللواء.. تعبير عن رحلة طويلة من الانضباط تجسدت خلال عمل وطنى فائق قام به بين صفوت القوات المسلحة حصد خلاله ميدالية حرب أكتوبر، وميدالية الخدمة الطويلة وميدالية القدوة الحسنة ـ أما الدكتور فهو خبير عالمى فى الطيران والحاسبات والاتصالات ودكتوراه فى هندسة الإلكترونيات.

■ والآن هو يرعى مصالح ٥,٧ مليون

موظف من العاملين بالدولة إضافة إلى مليون موظف آخر بالهيئات الاقتصادية وقطاع الأعمال العام والهيئات الخدمية . الاستغناء عن ٤ ملايين موظف هو الحل لتطوير الجهاز الإدارى للدولة ، هل أنت صاحب هذا الرأى ؟

ـ إطلاقا.. ولم أقل هذا الكلام ، المسألة تحديدا أن لدينا أعلى نسبة موظفين فى العالم وأن عدد العاملين بالجهاز الإدارى فى مصر يفوق احتياجات الجهاز الإدارى فهناك موظف لكل ١٣ مواطنا تقريبا وهى أعلى نسبه فى العالم .فى الصين وباكستان مثلا لديهما موظف لكل ٥٠ مواطنا وبعض الدول الأوربية لديها موظف لكل ٨٠ مواطنا ، وفى الأردن والمغرب وتونس ولبنان لديها موظف لكل ٤٠ أو ٤٤ مواطنا .

■ ١,٢ مليون موظف دخلوا الجهاز الإدارى للدولة من " الباب الخلفى " وبدون إعلان خارجى والسبب التعيين المؤقت.. هذه مقولتك فما السبيل لعلاج هذه المشكلة ؟

ـ الحكومة حسمت مسألة ما إذا كان العمل بالجهاز الإدارى لـلدولة سيكون بعقود أو بصورة دائمة حسمت ذلك لصالح الاختيار الثانى ، حيث سيكون التعيين فى الوظيفة العامة ، تعيينا دائما ، وبذلك الأمر يكون قد تمت الاستجابة لمجلس الدولة الذى إعترض على أن الوظيفة العامة يكون شغلها عن طريق تعيين مؤقت ثم إن شغل الوظيفة العامة دستوريا يجب أن يكون عن طريق تعيين دائم .

ونأمل أن تكون هناك مادة انتقالية فى القانون الجديد بحيث يتم تثبيت المؤقتين الذين تنطبق عليهم الشروط عند صدور القانون .

■ لكن مازالت الواسطة تلعب الدور الرئيسى فى التعيين خاصة داخل المؤسسات ((ولا من شاف ولا من درى.. ما رأيك)) ؟

ـ نعم مازالت هناك واسطة لأن التعيينات تتم بطريقتين الأولى عبر إعلان خارجى ، وينشر فى الصحف اليومية وتتم المفاضلة بين المتقدمين على أساس المؤهل الدراسى وسنة

زيادة مرتبات الموظفين ١٠٠٪ خلال السنوات الأربع القادمة

التخرج والسن ، وهذا الأسلوب يحقق الشفافية والعدالة ، وينتقى للوظائف أفضل المتقدمين .

ما الأسلوب الآخر وهو الإعلان الداخلى فآليته تختلف لأنه يكون بداخل لوحه إعلانات الوحدة الحكومية وقد لايتم تعليق الإعلان من الأساس.. " كوسه " وينتهى الإعلان الداخلى باختيار عاملين مؤقتين ويمكن تثبيتهم على وظائف دائمة من أقارب العاملين . ويمكن تثبيتهم على وظائف دائمة بعد مرور ٣ سنوات مما يهدر مبدأ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص، وأيضا يحرم الجهاز الإدارى للدولة من اختيار أنسب الكفاءات للوظائف التى تحتاج لعاملين متميزين وبطبيعة الحال سوف يغطى القانون هذه السلبية .

■ د. صفوت.. كلما سألتك عن مشاكل واختراقات للجهاز الإدارى وطرق التعيين للموظفين وغيرها قلت إنك تأمل فى علاج هذه المشكلة أو تلك عبر القانون الجديد.. وما أود طرحه الآن عليك ماذا بعد كل هذا الجدل والاعتراض على هذا القانون أصلا.. . تحديدا ما مصير هذا القانون ؟

ـ هذا سؤال مهم.. لأنه يتعلق بمستقبل ما يقرب من ٦ ملايين موظف وبداية أحب أؤكد أن القانون الحالى الذى يحكم العاملين ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون متكامل ويغطى كل مواقف وأحوال العاملين وعلاقتهم بالجهاز الإدارى للدولة ، لكن مع التطور الذى حدث فى المجتمع والعالم ، والتطبيق لهذا القانون ، أثبت أن هناك بعض الأمور التى يجب أن تتم معالجتها وأهمها أسلوب التقويم ، حيث إنتهى الأمر إلى أن أكثر من ٩٥٪ من العاملين فى الدولة يحصلون على تقدير إمتياز وهذا لا يمكننا من التعرف الحقيقى على أداء العاملين أما العيب الثانى فيتعلق بنظام محو الجزاءات حيث يسمح القانون أن يتم إعداد وثيقة جديدة للموظف بعد مرور سنه من انتهاء أثر الجزاء الذى وقع عليه ـ هذا أصلا فى حالة توقيع الجزاء والوثيقة الجديدة تكون خالية من أى جزاءات ، فعند الترقية للوظائف القيادية لا يمكن تتبع موقف العاملين من الجزاءات إلا فى الستة الأخيرة فقط وهذا لا يسمح بالانتقاء الجيد للقيادات .

■ وهل التعيينات المؤقتة ليست أحد العيوب لهذا القانون ؟

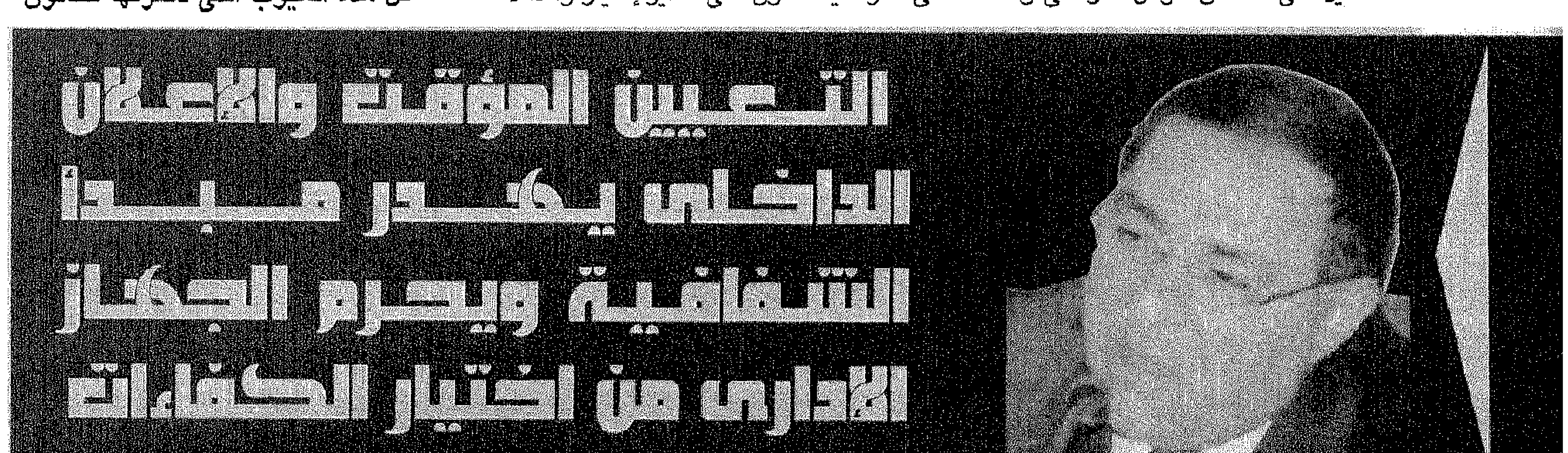
ـ وبالتأكيد التعيين المؤقت أهم العيوب ، وعندما أوقفت الحكومة التعيينات نتيجة زيادة العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة منذ عام ١٩٨٥ : ١٩٩٩ ، دخل الجهاز الإدارى للدولة ١,٢ مليون موظف عن طريق هذا التعيين المؤقت ، وهذا الأسلوب من التعيين لا يحقق الشفافية ولا العدالة وكرس فكرة الأولوية فى التعيين لأبناء العاملين وليس لهذا الموضوع أى سند قانونى .

■ وماذا عن علاقة الجهاز الإدارى بالنيابة الإدارية ؟

ـ النيابة الإدارية تحقق المخالفات الخاصة بالوظائف القيادية بالجهاز الإدارى وكذلك تحقق فى المخالفات التى بها شبهه لإهدار المال العام " حتى لو كاوتش عربية " وطبعا هذا يرهق النيابة الإدارية التى تجرى التحقيقات بعدالة وحيدة ونزاهة فى موضوعات يمكن أن تعالجها السلطة المختصة

.ولذلك يفضل أن يكون هناك حد أدنى للمخالفات التى بها شبهه إهدار للمال العام لتوفير الوقت والجهد ، وهذا يمثل أحد عيوب القانون الحالى أيضا .

■ كل هذه العيوب التى ذكرتها للقانون



٤٧ ، أتوجد عيوب أخرى ؟ !

- طبعا الرصيد النقدى وهذا يعد العيب الخامس تقريبا بعد كل ماذكرناه وهو ما أثار جدلا بعد أن أفتت المحكمة الدستورية بعدم دستورية النص الذى يضع أربعة أشهر كحد أقصى لاحتساب الأجازات ، وأدى ذلك لحدوث مطالبات كثيرة من العاملين حين يصلون لسن التقاعد ٠

أما العيب السادس فيتمثل فى عدم التركيز على تنمية الموارد البشرية.. ٠ وكل هذه العيوب كانت دافعا إلى التفكير فى قانون جديد للوظيفة المدنية يهدف إلى تلافى سلبيات القانون الحالى وإيجاد دافع للعاملين للعمل بجدية والتفرقة بين الجادين وغير الجادين .

■ **هذا عن العيوب فماذا عن الأفق المستقبلى للقانون الجديد ؟**

- مشروع القانون الجديد تم طرحه على المجتمع وبالفعل لقى هجوما وإعتراضات كثيرة ربما أهمها التعيين المؤقت ، والفصل بغير الطريق التأديبى وإغفاله لبعض الأمور المهمة مثل معاملة بعض أصحاب الأمراض الزمنة وغيرها ، وربطة بقانون العمل ونحن بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية نعكف على إجراء تعديلات كثيرة عليه لتلافى هذه المآخذ ، ونأمل أن يتم عرضه فى الدورة القادمة لمجلس الشعب بالشكل الذى يحقق طموحات المواطنين فى الجهاز الإدارى للدولة .

■ **قالوا إن هذا القانون الجديد ونصه على الفصل المباشر وبغير الطريق التأديبى ، المقصود منه التخلص وتصفية " العاملين " من الجهاز الإدارى ؟**

- لا.. غير صحيح نهائيا .. ومشروع قانون الوظيفة العامة لاينص على الاستغناء عن أى موظف ، وحتى القانون الحالى فيه نص يلزم جهة العمل بفصل العامل الذى يحصل على تقرير ضعيف سنتين متتاليتين.. والواقع أنه لم يتم تفعيل هذا النص ضد أى موظف بالدولة لذلك هذه المقولة ليس لها أى أساس من الصحة ٠

■ **عندما يحول الموظف للنيابة الإدارية يتوقف عن العمل ويخرج لك لسانه " وهذه مقولتك ماذا تقصد ؟**

- الموظف عندما يحال للنيابة الإدارية قد يستمر التحقيق معه أكثر من سنة.. ففى العام الماضى مثلا قامت النيابة الإدارية بإجراء تحقيق فى ٧٠ ألف موضوع تقريبا وبعض هذه الموضوعات يستمر التحقيق فيها لأكثر من سنه أو سنتين . وفى هذه الحالة فالموظف المخالف المحال للنيابة الإدارية يستمر فى عمله بشكل طبيعى لحين الانتهاء من التحقيق وعندما تنتهى النيابة الإدارية من عملها قد يكون الموظف أو رئيسه الذى أحاله للنيابة الإدارية انتقل إلى مكان آخر مما يفقد الأثر الإيجابى لإجراءات النيابة الإدارية

أسلوب التقويم الحالى لا يمكننا من التعرف الحقيقى على أداء العاملين

التى تهدف أساسا لتحقيق العدالة ، لأنه بهذه الآلية قد يأتى العدل متأخرا جدا وهذا فى حد ذاته ظلم ٠

زيادة مرتبات الموظفين ١٠٠٪ خلال السنوات الأربع القادمة

■ **إذا كنا نتحدث عن الظلم.. ألا ترى أن هناك أجورا للموظفين ينطبق عليها تعبير الظلم أو ماهو أكثر منه ؟**

- طبعا مستوى الأجور ضعيف لكثير من الموظفين لكن هذا لايمنع من أن هناك خطة موضوعة لزيادة أجور الموظفين بنسبة ١٠٠٪ على الأقل خلال السنوات الأربع المقبلة وذلك تنفيذا للبرنامج الإنتخابى للرئيس مبارك خاصة بالنسبة لمن هم فى بداية السلم الوظيفى فالحد الأدنى للأجور فى الجهاز الحكومى حاليا وبعد الـ ٣علاوات التى حصل عليها العاملون فى الجهازالحكومى يصل ل ٢٣٠ جنيها فهناك علاوة لها حد أدنى ٣٥ جنيها وهناك علاوتان كل منهما بنسبة ١٥٪ ولأول مرة فى الجهاز الحكومى تكون عناك علاوات بحد أدنى .

■ **قلت أن هناك صعوبة فى تطبيق اللامركزية بالمحافظات فى ظل الضغوط التى يمارسها أعضاء مجلسى الشعب والشورى على موظفى المحليات لتحقيق مصالحهم الشخصية ، هلى أنت ضد تطبيق " اللامركزية " ؟ ٠**

- لاطبعا.. أنا مع " اللامركزية " لأنها ضرورة حتمية ولكن تطبيقها سيواجه بعض التحديات ومن أهمها أن أعضاء مجلس الشعب يمارسون ضغوطا حيث يطلبون من المسئولين الإستجابة لطلبات المواطنين ومن خلال ممارستهم لهذه المهمة يمثل ذلك ضغطا شديدا على المسئولين فى المحليات لتحقيق طلبات المواطنين التى قدموها لأعضاء مجلس الشعب مما سيؤثر على تطبيق اللامركزية وذلك يتطلب تعديلا دستوريا يسمح بمساءلة المحافظين أمام المجالس الشعبية والمحلية.

■ **كل ما نريده أن يعلم الجميع أننا لسنا هواة تطفيش للموظفين أو تسريحهم، وإنما هدفنا هو إعادة الاحترام للوظائف الحكومية ؟**

- معظم الجهات الحكومية فيها عدد من العاملين زيادة عن احتياجات العمل لذلك فنحن حريصون على عمل نوع من التدريب التحويلى لفائض العمالة فى بعض الجهات لإكسابهم مهارات جديدة.. ولكن حتى الآن لم نحقق نتائج على مستوى الآمال المتوقعة ٠

ومع ذلك نحن نعين حتى الآن وظائف تعانى نقصا فيها مثل السكة الحديد وهيئة مترو الأنفاق وبعض قطاعات فى وزارة الرى . والهدف من هذا أن نحافظ على قوة الدفع للجهاز الإدارى للدولة ونستفيد من التشغيل فى الوظائف التى تعانى من النقص .

■ **وماذا عن دور الجمعيات الأهلية فى قضايا الجهاز الإدارى ؟**

- الجمعيات الأهلية لها دور مهم فى الجهاز الإدارى خاصة فى مشاكل الفقر والبطالة لوضع الحلول الفعالة التى تحقق النمو الإقتصادى والإجتماعى والسياسى للمجتمع ومن منطلق نص المادة ٢٧ من الدستور التى تؤكد على أن يشترك المنتفعون فى إدارة مشروعات الخدمات ذات النفع العام والرقابة عليها وفقا للقانون

.أى أنه على المستفيدين من الخدمة أن يراقبوا تنفيذ أداء الخدمات .ومن هذا المنطلق فالجمعيات الأهلية لها دور مهم فى مراقبة أداء وحدات الجهاز الإدارى التى تقدم الخدمات للمواطنين.. ولكننا حتى الآن لم نصل إلى تحديد آلية مناسبة للتعاون معها

.× هل مازالت تهتم بمشاكل الجماهير منذ كنت تتلقى آلاف الشكاوى فى مجلس الوزراء ؟

■ **مشاكل الجماهير هى رقم (١) فى إهتماماتى ولا تنسى أننى عضو مجلس شورى فى شبين الكوم . هل تمارس " العمل العام " فى أنشطة أخرى ؟**

- كثيرا فأنا رئيس إتحاد جمعيات التنمية الإدارية ورئيس إتحاد الجمعيات الاقتصادية بالمنوفية ورئيس مجلس أمناء التعليم بالمنوفية والجمهورية ، وكل هذه المواقع بالانتخاب " بالانتخاب " كما أننى رئيس مجلس إدارة جمعية أهلية بشبين الكوم " جمعية الصفوة "

■ **هل تجد وقت لأسرتك وزوجتك ؟**

- الحقيقة وقت قليل جدا .

■ **هل هذا لايغضب زوجتك ؟**

- أحيانا يغضبها وأحيانا لا.. لكن زوجتى هند الأبيارى تقدر دورى وتفرح بنجاحاتى لأنها فى النهاية إضافة لرصيد أسرتنا ٠

■ **مما تتكون أسرتك ؟**

- زوجتى هند وأولادى شريفه ونرمين .

■ **هل أنت أب حنون ؟**

- أنا " جد " حنون ، وأى مساحة وقت مهما كانت محدودة أقضيها فى اللعب مع أحفادى ٠

نقلا عن مجلة الاذاعة والتليفزيون (بتصرف)

الجهاز يبدأ برنامج الاستثمار فى مجال البشر

تأهيل العاملين بالجهاز لتقييم وحدات الجهاز الإدارى للدولة

افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى شهر أغسطس الماضى ندوة «الاستثمار فى البشر» فى إطار سياسة الجهاز لتطوير مهارات العاملين بالجهاز وتأهيلهم للقيام بعملية تقييم أداء الوحدات الإدارية بالجهاز الإدارى للدولة.

وقال د.النحاس إن عملية تقييم أداء الوحدات الإدارية تمثل أحد متطلبات الوقت الراهن للنهوض بالعمل الإدارى فى الحكومة لتحقيق مصالح المواطنين وأن الهدف من هذا التقييم منح الوحدات الإدارية شهادة جودة (أيزو) مقارنة بالشهادات التى تمنح للوحدات الإنتاجية التى تتوافق مواصفات إنتاجها مع المواصفات المصرية أو العالمية فى الجودة، على الرغم من أن هناك اختلاف فى مراحل وعناصر التقييم من حيث الكم والنوع ومستوى الجودة ودرجة القياس ومع ذلك فإن قياس أداء الوحدات الإدارية يتبين من خلال دراسة حجم المكاتبات وتوقيتات الإنجاز ومدى تطبيق اللوائح والمواظبة على الحضور والانصراف بينما فى الوحدات الإنتاجية فإن المعيار واضح من حيث درجة جودة المنتج واتفاقه مع المواصفات الدولية.

وأضاف د.النحاس أن العنصر البشرى فى الجهاز الإدارى للدولة يفتقر إلى المعرفة باختصاصات الوحدة وشروط شغل الوظيفة التى يعمل بها ومن هنا فإن إحدى علامات الجودة أن يكون الموظف على دراية باختصاصات المنظمة التى يعمل بها وشروط شغل الوظيفة التى تعلوها والأدنى منها وما هى سلطات كل وظيفة أى اختصاصات الرؤساء والمرؤوسين وكذلك على المستوى الأفقى فى الوظائف المقابلة.

وأن برنامج «الاستثمار فى البشر» يأتى لتأهيل العاملين بالجهاز من خلال مفهوم جديد بضرورة معرفة بطاقات وصف العاملين بالوحدة كلها وليس بطاقة وصف العامل نفسه فقط.



د.النحاس: بعض الهياكل التنظيمية بالجهاز الإداري للدولة عمرها ٥٠ سنة

ثم تناول رئيس الجهاز محاور تطوير الجهاز الإدارى للدولة من حيث إعادة الهيكلة وإقامة الهيكل الفاعل لكل وحدة وتطوير الخدمات الجماهيرية التى بلغت حتى الآن ٧٥٥ خدمة وقامت وزارة التنمية الإدارية بميكنة بعض الخدمات ونحن كجهاز يقوم بتطوير الخدمات على مستوى أفقى حتى نكون على نفس الكفاءة وهذا ليس نهاية المطاف ولكن الإمكانيات تكون عائقاً أمام تنفيذ خطة العمل.

وأشار د.النحاس إلى أن هناك بعض الخبراء يطالبون بأن يكون التطور على مستوى رأسى أى التركيز على بعض الخدمات ليتم تطويرها بشكل متميز ونحن نرى أن هذا يؤدى إلى نوع من التمييز لخدمة على حساب خدمة أخرى ومن المحاور التى تطرق إليها رئيس الجهاز عملية إنشاء قواعد البيانات التى تسجل بيانات جميع العاملين بالجهاز الإدارى للدولة من خلال الرقم القومى حتى العاملين بالقطاع العام.

وأشار رئيس الجهاز إلى أهمية عنصر التدريب فى إعداد مدربين يتولوا تدريب مرؤوسيهم فى الوحدات الإدارية وأهمية ربط التدريب بالمسار الوظيفى.

وأكد د.النحاس على أهمية الهياكل التنظيمية للجهاز الإدارى للدولة حيث أوضح إلى أن هناك بعض الهياكل عمرها ٥٠ عاماً ولم تتطور والمفروض أن كل هيكل تنظيمى عمره ثلاث سنوات وبعدها يعاد النظر فى

الجهاز يقوم بتطوير الخدمات الجماهيرية ووزارة التنمية الإدارية تتولى عملية الميكنة

تعديله ويمكن بعد تطبيقه بستة شهور إعادة تعديله.

ثم تناولت الندوة من خلال بعض المحاضرات مناقشة العديد من الموضوعات مثل إدارة الأداء، المهارات الإدارية الرئيسية، تدريب المدربين حيث عرضت الندوة لدور وفاعلية تقييم إدارة الأداء والتى وتشمل أداء المنظمة والأفراد والذى يهدف إلى التعامل مع الأداء الضعيف وإعطاء الفرصة للتفكير بالموارد وهياكل الدعم ونظام المكافآت وأساليب التغذية المرتدة لعلاج الأداء الضعيف.



وتركز إدارة الأداء على أداء الفرد والمجموعة من خلال فهم الأفراد لعملهم وما هو مطلوب منهم وسبب قيامهم به ومعرفة مدى التقدم الذى حققوه فيما يتعلق بأهدافهم وجهودهم المبذولة لنجاح المنظمة.

كما يجب على المدير أن يكون على معرفة بخطط المنظمة وخاصة دور أو وظيفة الإدارة كما أن الفرد أو المدير يجب أن يكون قادراً على إبلاغ مرؤوسيه بأهداف المنظمة والتواصل معهم ووضع الأهداف لهم.

وأن إدارة الأداء سينتج عنها تحسن أداء المنظمة والإدارة التى يعمل بها الفرد كما سيؤدى ذلك إلى فهم أفضل بين المدربين وشاغلى الوظائف لما هو مطلوب منهم وتحقق أكثر فعالية وارتباط بين خطط التطوير والتدريب.

ومن هنا فإنه يجب تنمية الفرد شاغل الوظيفة حتى يمكنه القيام بها من خلال وضع أهداف يمكن تحقيقها على أن تكون متناسبة لأداءه فى العمل.

كما أنه يجب على الأفراد معرفة المطلوب منهم حتى يمكن تحديد معايير الأداء لكل مجال من المسئولين على أنها «ما هو المطلوب» ويمكن قياسه من خلال الكمية، التكلفة، النوع، الجودة، الوقت.

كما راعت عملية إدارة الأداء أهمية عامل التحفيز وما هى العوامل التى تحفزك أولا تحفزك فى العمل هل هى ذاتها بالنسبة لكل فرد فى فريق العمل وتساعدك على تحقيق الرضا أو عدم الرضا الوظيفى.

وتضمن البرنامج أهمية المهارات الإدارية الرئيسية للمدير الكفء مثل التخطيط وتنظيم المشروع الاتصال بفاعليه، إدارة النزاع، القيادة الفعالة.

فالمدير الجيد يجعل كل الأمور تتحقق مع إنجاز العمل فى وقته المحدد وضمن الميزانية ويتفق على معايير الجودة المتفق عليها مع مراعاة أهمية عنصر الاتصال بفريق العمل بوضوح وشفافية وكيفية إعطاءهم خلفية عن العمل ودور اللقاءات الفعالة نظم وإدارة العمل من خلال الاجتماعات الرسمية أو غير الرسمية ولعل أهم العناصر المهمة للمهارات الرئيسية للمدير هو قدرته على إدارة الصراع والتحكم فيما يثار من خلافات والأساليب التى يمكن بثها للمساعدة فى عملية إدارة الصراع داخل فريق العمل.

كما راعى مشروع الاستثمار فى البشر أهمية تدريب المدربين Train the trainer بهدف تدريب المدرب وتزويده بالمعرفة والمهارات اللازمة لتدريب الآخرين حتى يكون لديه القدرة على تصميم وتوصيل التدريب الفعال للمتدربين فى المستقبل.

حيث أصبح هناك اتجاه متزايد لدى المؤسسات الناجحة لتبنى المدخل التدريبى يرتبط بأهداف العمل وضرورة أن تتوافر شروط ومؤهلات نموذجية يمتلكها المدرب مثل القدرة على الاحتمال وطرح الأسئلة والاستماع والنطق بوضوح الإبداع، التعاطف، متحمس، مرن، سريع البديهة، يمتلك روح الدعابة واعى لذاته ثقة بالنفس.

دورة للعاملين بالجهاز

نظمت الإدارات المركزية بالجهاز للعاملين دورة حول هدف واختصاص الجهاز والاطلاع على بطاقات وصف الوظائف لكل شاغلى الوظائف سواء على المستوى الأعلى من الوظيفة أوالمستوى الأدنى التى يشغلها مع الإلمام بعلاقة شاغل الوظيفة بالوظائف الأخرى على المستوى الرأسى والأفقى وعلاقة المستوى التنظيمى الذى ينتمى إليه شاغل الوظيفة مع المستويات التنظيمية الأخرى وعلاقة الجهة التى يعمل بها الموظف بالوحدات الإدارية الأخرى بالجهاز الإدارى للدولة.

منح الوحدات الإدارية شهادة الأيزو للأداء المتميز

في مؤتمر اللامركزية والمشاركة المجتمعية

كيف يرى أمناء الآباء والمعلمين في الفيوم اللامركزية والمشاركة المجتمعية؟

في مؤتمر اللامركزية المشاركة المجتمعية الذي عقد بمحافظة الفيوم عرض مجلس أمناء وآباء المعلمين في محافظة الفيوم ورقة عمل تناولت تعريف اللامركزية وأهدافها والقوانين التي تدعمها وتاريخ اللامركزية في مصر ومعوقاتها، كما عرض المؤتمر تجارب بعض المحافظات المشاركة من المنوفية والغربية ومحافظة قنا ومعوقتها وتجربة أندونسيا .

فاللامركزية فلسفة وإدارة تنموية تمكن البشر من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بتنمية مجتمعاتهم بما يعود عليهم بالفائدة.

اللامركزية معنية أساسا بنقل السلطات والصلاحيات من المستويات المركزية الأعلى إلى المستويات المحلية الأدنى

محاور اللامركزية:

١ ـ الدستور المصرى

«يكفل القانون دعم اللامركزية وينظم وسائل تمكين الوحدات الإدارية من توفير المرافق والخدمات المحلية والنهوض بها وحسن إدارتها «المادة»«١٦١»

٢ ـ القوانين

١ ـ قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

«مع مراعاة أحكام القانون الخاص بنظام الحكم المحلي ـ تتولى الأجهزة المركزية للتعليم قبل الجامعي رسم السياسات العامة للتعليم ومهام التخطيط والتقييم والمتابعة العامة، وتتولى المحافظة العملية التنفيذية التعليمية والمتابعة المحلية ، وكذلك إنشاء وتجهيز وإدارة المدارس الداخلة في اختصاصها، وذلك وفق مقتضيات الخطة القومية للتعليم وفي حدود الموازنة المقررة»

«ويجوز للمحافظة الاستفادة من الجهود الذاتية للمواطنين في تنفيذ خطة التعليم المحلية وفقا لنظام يصدر به قرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، ويجوز أن يتضمن ذلك النظام إنشاء صندوق محلى لتمويل التعليم بالجهود الذاتية» المادة ١١

ب ـ قانون نظام الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ «يتولى المحافظ بالنسبة إلى جميع المرافق العامة التي تدخل في اختصاص وحدات الإدارة المحلية وفقاً لأحكام هذا القانون جميع السلطات والاختصاصات التنفيذية المقررة للوزراء بمقتضى القوانين واللوائح، ويكون المحافظ في دائرة اختصاصه رئيساً لجميع الأجهزة والمرافق المحلية وتكون للمحافظ السلطة المقررة للوزير بالنسبة للقرارات الصادرة من مجالس إدارات الهيئات العامة التي تتولى مرافق عامة للخدمات في نطاق المحافظة.

ج ـ اللائحة التنفيذية لقانون نظام الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩(الباب الثاني) الفصل الثاني«شئون التعليم» على مايلي:«تتولى الوحدات المحلية كل في دائرتها وفق خطة وزارة التعليم إنشاء وتجهيز وإدارة المدارس عدا المدارس التجريبية ومراكز التدريب المركزية» .

- التوسع في تطبيق برامج تطوير التعليم.
- التوسع في البرامج التعليمية غير النمطية التي تستهدف فئات خاصة من المتعلمين من الفتيات والفتيان في الأماكن المحرومة أو النائية(مثل مدارس الفصل الواحد،، والمدارس الصديقة للفتيات وغيرها من المبادرات المتميزة وغير النمطية).
- تأكيد وجوب قيام جهات الاختصاص المحلية بممارسة مسئولياتها واختصاصاتها حسبما أوضحتها القواعد القانونية الحاكمة لاختصاصات كل من السلطات المركزية والمحليات.
- تنفيذ برامج متميزة للتقويم المستمر لأداء القيادات التعليمية على المسئوليات المختلفة لتفعيل دور تلك القيادات من خلال :

١ ـ دعم مجالس التعليم للقيام بدورها في دعم التعليم.

٢ ـ التأكيد على تفويض السلطة إلى القيادات الأدنى لتفعيل اللامركزية

٣ ـ جعل المدرسة هي الجهة المختصة بإدارة شئونها بذاتها من خلال مجلس الأمناء وتفعيل دورها

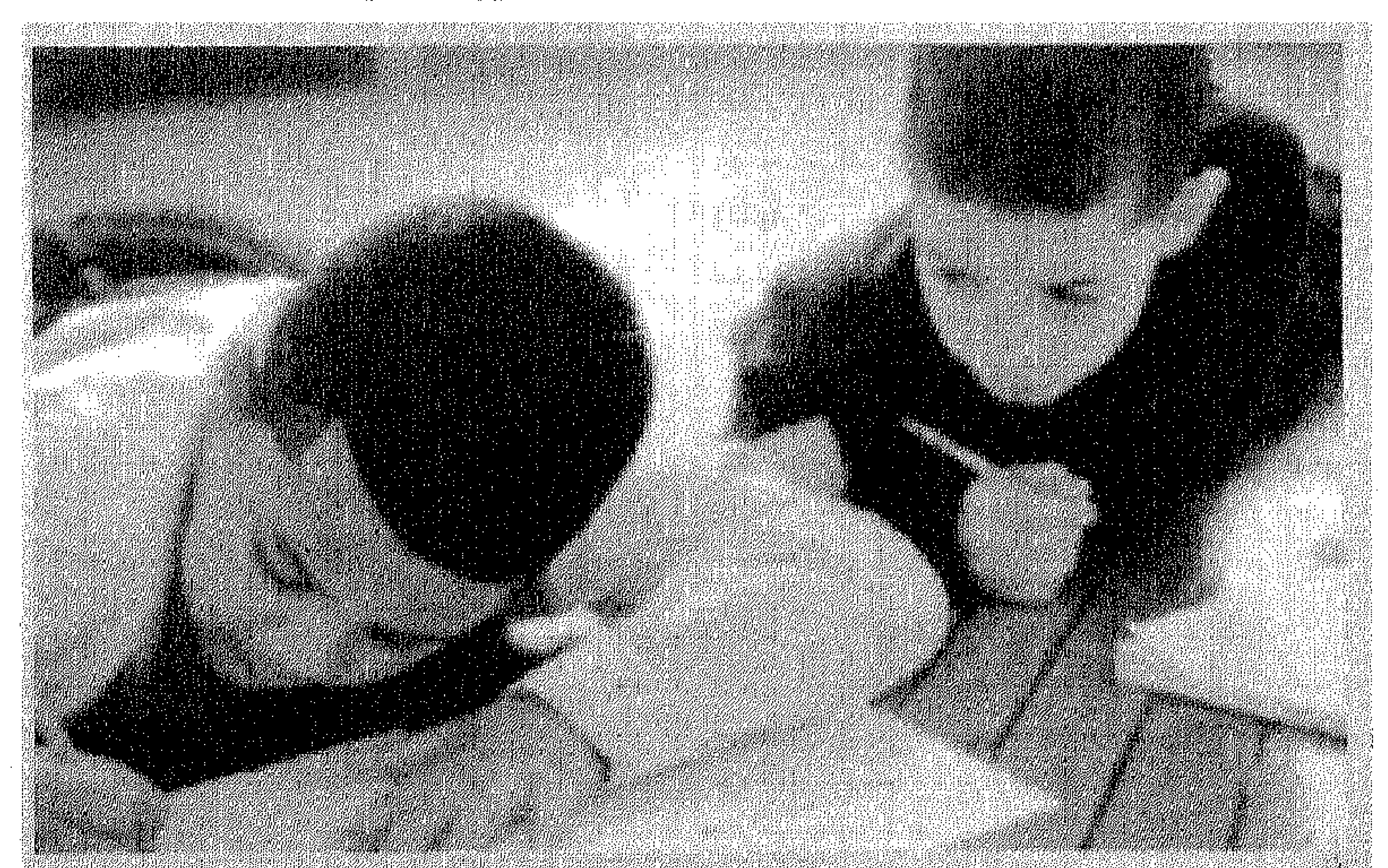
٤ ـ تقوية الاتصالات وتحسين تبادل المعلومات بين المستويات المركزية والمستويات المحلية.

٥ ـ دعم الصندوق المحلى لدعم التعليم بالمحافظة.

- تمسك بعض القيادات المركزية بممارسة سلطات واختصاصات تقلل من اختصاصات ومسئوليات القيادات الأدنى
- نقص ثقافة اللامركزية مما يشكل سلطات واختصاصات تقلل من اختصاصات ومسئوليات القيادات الأدنى.
- عدم اعتياد القيادات التعليمية اللامركزية على ممارسة سلطاتها مستقلة عن الإدارة المركزية.

الإصلاحات على المستوى الحكومي

- التمويل المباشر للتشغيل والصيانة.
- لجان المدارس لدعم المدارس والإشراف عليها.
- لجان المدارس تدير أموال الصيانة والترميمات.
- الإدارة المتمركزة على المدرسة هي سياسة حكومية.
- تقوم المدرسة بإعداد وتطوير منهج ملائم محلياً.
- التعليم النشاط والإبداعي والممتع والفعال





هو سياسة رسمية.

● تمويل أكثر عدالة للمقاطعات

● إعادة هيكلة وزارة التربية والتعليم لكى تتوافق مع وظائفها الجديدة

● وضع معايير قومية لتقويم الخدمة والأداء

● تطوير نظم الامتحانات لتدعم التعلم النشط

● تطوير نظم توظيف وتوزيع المعلمين

● دمج أساليب التدريب فى إعداد المعلم قبل الخدمة

● انشاء إدارات ومقاطعات مهنية

● وضع الإطار المؤسسى للتنمية المهنية من خلال مراكز التدريب ومجموعات المدارس بالاقاليم والمقاطعات

● تقوية وتعزيز دور لجان المدارس (المساءلة)

الإصلاحات على مستوى المدارس

● تقوم المدارس والمجتمعات المحلية بوضع خطط تطوير المدارس معاً

● تركز الخطط على تحسين الجودة

● تشترك لجان المدارس فى التخطيط والمتابعة.

يتم عرض ميزانيات المدارس علناً

● أولياء الأمور يشاركون فى التخطيط وتنفيذ خطط المدرسة

● قامت عدد كبير من المدارس بتكوين مجموعات فصول لأولياء الأمور

● فى كثير من المدارس بتكوين مجموعات فصول لأولياء الأمور

● فى كثير من المدارس الابتدائية يساعد أولياء الأمور فى الفصل كمساعدين للمعلمين

الدروس المستفادة

○ **المدخل التكاملى لتطوير المدارس والتركيز على تحسين الجودة**

● الشراكة فى تدريب أصحاب مصالح متعددين(مديرى المدارس، الموجهين، معلمين، موظفى الحكومة محلية) معا.

● تنوع أساليب التدريب العملى:

ـــ الزيارات الدراسية

ـــ ورش العمل

ـــ التوجيه

ـــ تبادل المعلمين

○ **التدخلات منخفضة التكلفة والتى يمكن تكرارها بسهولة**

الدروس المستفادة

تعنى اللامركزية نقل السلطات والتفويض والمحاسبة

بعض الوظائف يجب تحويلها إلى اللامركزية مثل : اختيار مدير المدرسة فى ضوء ضوابط ومعايير،

يصعب تحويل بعض الوظائف إلى اللامركزية

تطبيق اللامركزية لايؤدى إلى تقليص الدور الذى تلعبه وزارة التربية والتعليم.. وانما يستدعى تطويره أو تغييره بعض الأعمال يمكن أن تخضع للامركزية أكثر من غيرها .

مبادرة التخطيط الاستراتيجي بالفيوم

● ضمان التنفيذ الفعال لسياسات التعليم القومية، والتمكن من الوصول إلى الأهداف والغايات القومية.

● ضمان أن يتم وضع الأهداف المراد الوصول إليها بحيث تلبى الاحتياجات الخاصة للمحافظة.

● اقتناع مديرية التربية والتعليم وسلطات التعليم بالمحافظة والمدرسين والآباء بتنفيذ الإصلاحات وتطوير التعليم .

● تقديم تحليلات مفصله للأوضاع المحلية لكى يمكن مناقشة المعنيين(وزارة المالية ومصادر التمويل العام الأخرى) بتوفير الأموال المطلوبة.

● حث القطاع الخاص والمجتمع على المساهمة، وخاصة للقطاعات الفرعية للتعليم غير الإلزامى وغير المجانى(مثل: مرحلة رياض الأطفال)

رؤية محافظة الفيوم المستقبلية للتعليم

● تعليم جيد النوعية، يلبى احتاجات سوق العمل ، ينمى الإبداع، ويحافظ على هوية وقيم المجتمع، من خلال تخطيط استراتيجي يخضع للمعايرة

رسالة محافظة الفيوم المستقبلية للتعليم

● التنسيق والتكامل بين جميع عناصر منظومة العملية التعليمية

● العمل فى إطار معايير الجودة واللامركزية والمشاركة المجتمعية

● دعم التنمية المهنية المستدامة للعاملين فى المنظومة التعليمية وتطويرها وتحديثها

● منتج تعليمى عالى الجودة قادر على المنافسة المحلية والإقليمية وتطويرها وتحديثها

الأولويات الجغرافية الاستراتيجية بالمحافظة.

أولويات وتوجهات خطة تطوير التعليم بالفيوم

التركيز على رياض الأطفال والتعليم المجتمعى والاستعانة بمستثمرى القطاع الخاص والجمعيات الأهلية: إدارة الفصل الواحد، إدارة الجمعيات الأهلية، رياض الأطفال.

● تعليم ملائم لنوعية البيئة وجغرافية المراكز : إدارة التخطيط

● خدمات تربوية ، صحة نفسية وإجتماعية أفضل للطفل داخل المدرسة: التربية الاجتماعية ، الصحة المدرسية، التوجيهات الفنية، والمعلمون ، وإدارة الجمعيات الأهلية

● تبنى التقويم الذاتى للمعلم فى إطار التنمية المهنية المستدامة: التدريب وإدارة تطوير التعليم، فريق دعم المعايير القومية.

● إتاحة دور أكبر للجمعيات الأهلية فى دعم جودة التعليم: إدارة الجمعيات الأهلية

● إتاحة دور أكبر لاستخدام التقنيات العلمية فى التعليم: مركز التطوير التكنولوجى وإدارة تطوير التعليم

● تفعيل اللامركزية فى اتخاذ القرار، وكيل وزارة التربية والتعليم ومديرى الإدارات.

● تفعيل دور مجلس الأمناء وصلاحيات اتخاذ القرار وتنفيذه(إدارة تطوير التعليم، التربية الاجتماعية، إدارة الجمعيات الأهلية.

● ربط الترقيات بنظام لإدارة الأداء(إدارة تنسيق الوظائف . مع التوجيه الفنى ومديرى المراحل)

التنمية المهنية:

● تنمية مهارات جميع العاملين بالمنظومة التعليمية فى ضوء المعايير القومية وفى إطار من اللامركزية ودعم المجتمع المدنى.

الهدف الاستراتيجى:

● بنهاية ٢٠١٥ جميع المدرسين والموجهين الفنيين والإدارات المدرسية والقيادات التعليمية مؤهلين تربوياً ومهنياً التطوير التكنولوجيى.

الرؤية :

● إتاحة فرصة تعليم وتعلم جيد لكل تلميذ ومعلم بمدارس التعليم المختلفة من خلال بيئة تعليمية جاذبة وتطوير تكنولوجيا متكامل فى ظل اللوائح المنتظمة للتعليم ومشاركة مجتمعية فعالة

الهدف الاستراتيجي:

● بنهاية ٢٠١٥ جميع مدارس المحافظة ذات مخارجة تعليمية جيدة، تعمل وفقا لمعايير الجودة والاعتماد ومؤهله ومعتمدة من خلال تطبيق الاصلاح المتمركز على المدرسة

○ **الهدف الإستراتيجي:**

● دعم القدرة المؤسسية للمدرسة وإدارة

بما يحقق كفاءة وفعالية المؤسسة التعليمية وكذلك التأصيل المؤسسى للامركزية عى مستوى المديرية وادارة التعليمية والمدرسة.

المتابعة والتقويم

● رفع كفاءة الاداء وبناء قدرات المتابعين، بمايؤدى إلى التطوير والإصلاح، من خلال الكشف على أوجه القصور وعلاجها ودعم نماذج النجاح

● الشفافية فى المتابعة والتقويم واتاحة البيانات والمعلومات ونتائج التقويم.

● استخدام أداة موحدة ومقننة لعملية المتابعة تشمكل معايير ومؤشرات واضحة.

● الشمولية بأن يتناول التقويم كل عناصر نواتج التعلم ومدى تفاعل هذه العناصر مع بعضها كما يشمل كافة مستويات المنظومة التعليمية.

● توفير نظم معلومات داعمة بما يمكن من المتابعة المستمرة.

● توفير الاختبارات الموضوعية فى التقويم الذاتى.

الهدف الاستراتيجي:

● وضع منظومة متكاملة للمتابعة والتقويم والمحاسبية لكل جوانب العملية التعليمية، يقوم بها جهاز متابعة وتقويم ذو كفاءة عالية

الدروس المستفادة

● اكتشاف العديد من القدرات والمهارات والخروج بكوادر فى التخطيط

● مشاركة جميع المعنيين وعلى كل المستويات أدى إلى الوصول إلى احساس المشاركين بملكيتهم للخطة.

● وضوح الرؤية المستقبلية لتطوير التعليم بالمحافظة.

● البحث عن موارد محلية لدعم الخطة.

● ربط البرامج والمشروعات العاملة بالتعليم بخطة المحافظة.

● تفعيل استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة لدعم التعليم.

المشاركة المجتمعية.

كيفية التغلب على التحديات التى تواجه المشاركة المجتمعية

● نشر الوعى بموضوع المشاركة المجتمعية بين أفراد المجتمع مع الاستفادة من الهيئات والمؤسسات التطوعية والحكومية

● أشراك أفراد المجتمع عن طريق مجلس الأمناء فى وضع الخطة التعليمية

● رفع مستوى الأسرة المصرية اقتصاديا واجتماعيا عن طريق المساعدات من خلال المؤسسات الدنية ورجال الأعمال

● تعديل بعض القوانين التى تعوق المشاركة المجتمعية وتغيير تلك القوانين لتلبى مفهوم المشاركة المجتمعية

● عمل دورات تدريبية للقيادات التعليمية لتوضيح أهمية المشاركة المجتمعية

● تفعيل مبدأ اللامركزية فى الإدارة المدرسية واقتناع الإدارة بهذا المفهوم توفير اليات مؤسسية للتنسيق بين الجمعيات الأهلية ومديرية التربية والتعليم.

فى تقرير لصندوق النقد الدولى
ارتفاع معدلات النمو إلى ٧,١٪ والبطالة انخفضت إلى ٩٪



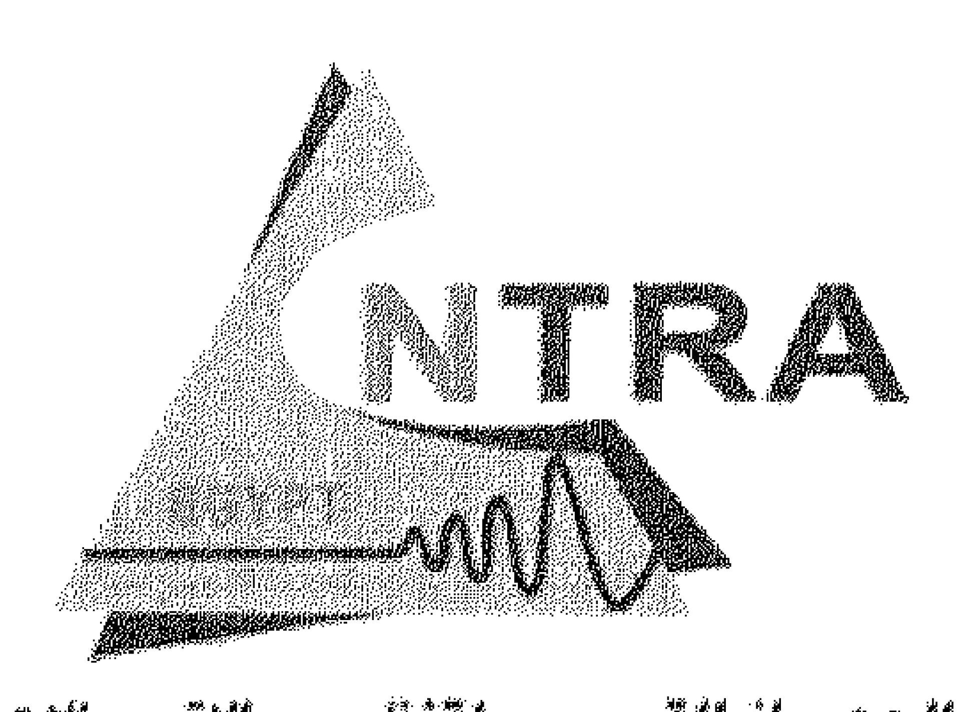
أكدت نتائج تقارير صندوق النقد الدولى أن هناك أداء متميزاً للاقتصاد المصرى تؤكده معدلات نمو مرتفعة فى ٢٠٠٧/٢٠٠٦ نتيجة إصلاحات حقيقية وإدارة اقتصادية فعالة.

وأن الاقتصاد المصرى حقق مزيداً من معدلات النمو المتسارعة والتى بلغت ٧,١٪ فى عام ٢٠٠٧/٢٠٠٦ كما أكد التقرير على أن النمو جاء متوازناً بين مختلف القطاعات بما فيها قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية والتى تعتبر من القطاعات كثيفة العمالة حيث بلغت جملة فرص العمل الإضافية التى حققها الاقتصاد منذ بداية هذا الجيل من الإصلاحات والتى بدأت مع النصف الثانى من ٢٠٠٤ نحو ٢,٤ مليون فرصة عمل حققت خفضاً فى معدلات البطالة من ١٠,٥٪ إلى ٩٪. كما أوضح تقرير صندوق النقد الدولى أن هناك ارتفاعاً فى معدلات التضخم مصاحباً لطفرة النمو التى يشهدها الاقتصاد المصرى فى هذه المرحلة إلا أن سياسات الاقتصاد الكلى التى اتبعتها الحكومة ساعدت على احتواء هذه المعدلات والتى ستتطلب مزيداً من الإجراءات فى المستقبل من جانب إدارة السياسة النقدية وخفض معدلات عجز الموازنة على النحو الذى أعلنته الحكومة ليصل إلى ٣٪ فى عام ٢٠١١/٢٠١٠ لاحتواء معدلات التضخم مستقبلاً.

وأكد صندوق النقد الدولى فى دراساته أن احتمالات تعرض الاقتصاد المصرى لأزمات كبيرة فى الفترة المقبلة تعد محدودة للغاية خاصة فى ضوء تنوع مصادر تدفقات الاستثمارات وصيغتها «طويلة الأجل» وتكوين البنك المركزى محفظة احتياطات دولية كبيرة فى الفترة الماضية. وعلى جانب آخر أشار التقرير إلى أنه حتى يتمكن الاقتصاد المصرى من تحقيق معدلات نمو مرتفعة «مع الحفاظ على معدلات تضخم فى حدود ٦ ـ ٨٪ فإنه يتعين زيادة معدلات الادخار القومى والتى تتطلب استكمال أجندة الإصلاح المالى للموازنة العامة والدين عن طريق تنفيذ باقى عناصر برنامج الإصلاح الضريبى على جانب ضريبتى القيمة المضافة والعقارات ورفع كفاءة إدارة أموال الخزانة والانفاق العام وبما يتيح مزيداً من الموارد الحقيقية للصرف على البرامج التى تتسم ببعد اجتماعى أكبر مثل التعليم والصحة. وأشار التقرير إلى أن أكبر التحديات التى تواجه الاقتصاد المصرى تمثل فى عدم القدرة على إتاحة التمويل الكافى واللازم للمشروعات المتوسطة والصغيرة على النحو المطلوب، بجانب وجود بعض التشوهات السعرية فى الاقتصاد.

تطوير مقر جمعية النشاط للعاملين بالجهاز

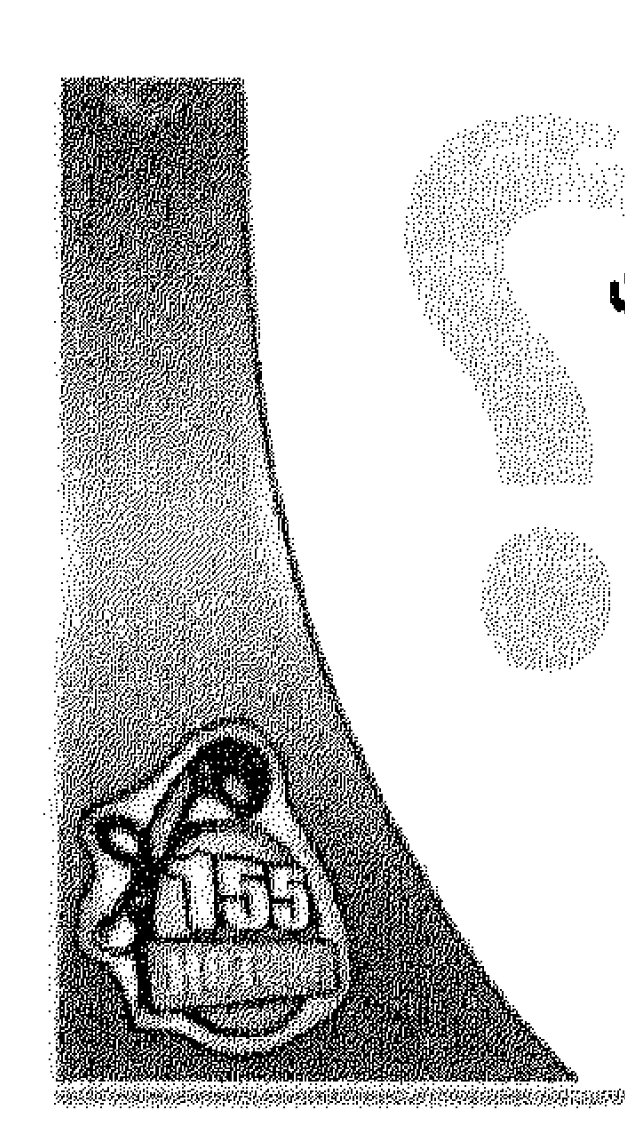
إستمرارا لحملة التطوير التى يقودها الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز لكافة مواقع العمل بالجهاز فقد وجه سيادته بتطوير مقر جمعية النشاط للعاملين بالجهاز وتجهيزها بشكل حديث ومتطور يتناسب مع الاستعداد لبدء نشاط الجمعية بمزيد من الفعالية وقد تم تكليف الادارة المركزية لشئون الامانة العامة بعملية التطوير والتجهيزات من حيث الاثاث والأجهزة الكهربائية وكافة المتطلبات اللازمة لعملية التطوير وأكدت الاستاذة نبيه محمود عبد الباقى رئيس الادارة المركزية لشئون اللامانة العامة أن العمل فى مقر جمعية النشاط يجرى على قدم وساق وجارى اتخاذ اللازم لتطوي الأثاث والأجهزة لبدء النشاط قريبا وتم تكليف المهندسة سوزان محمد عبدا لسلام لتشكيل فريق عمل لتطوير المقر والعمل بكل جهد لإنجاز العمل فى اسرع وقت ممكن حتى يتمكن العاملين فى الجهاز من الاستفادة من موقع جمعية النشاط التى يقع فى مكان متميز وسط القاهرة والجدير بالذكر أن المهندسة سوزان عبدا لسلام والمهندسة هناء حسن عبده ، المهندسة مها حمدى جاد وقد شاركوا فى تجهيز وتطوير قاعة مجلة التنمية الإدارية التى افتتحها الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز خلال شهر يونيه الماضى



هل أنت مشترك فى أى خدمة إتصالات مثل المحمول - الإنترنت - التليفون الثابت

هل واجهتك مشكلة مع الشركة مؤدية الخدمة و عجزت الشركة عن حلها

إتصل بـ ١٥٥ وسوف نعمل على حل المشكلة



مركز خدمة الجمهور بالجهاز القومي لتنظيم الاتصالات (١٥٥)

- يمثل مركز الاتصال نقطة تلقى شكاوى المستخدمين بالجهاز القومي لتنظيم الاتصالات المستوى الثاني فى تلقى ومعالجة شكاوى مستخدمي الاتصالات في مصر (حيث يمثل مشغلي و مقدمي خدمات الاتصالات المستوى الأول فى تلقى و معالجة الشكاوى).
- تلقى شكاوى المستخدمين المتعلقة بجودة وفاعلية وأداء مشغلي ومقدمي خدمات الاتصالات وذلك من خلال الرقم المختصر ١٥٥ وكذلك من خلال الفاكسات (٣٥٣٤٤١٥٥ - ٣٥٣٤٤١٥٦) أو عن طريق البريد الالكتروني callcenter@tra.gov.eg
- تلقى الاستفسارات المتعلقة بترخيص الخدمات المختلفة وخدمات المحمول و كبائن الخدمة العامة ومقدمي خدمات الانترنت، الى جانب الاستفسارات الخاصة بالمحاضرات و جلسات الاستماع التي ينظمها الجهاز.
- متابعة شكاوى المستخدمين إلى ان يتم حلها بما يحقق رضا المستخدمين.
- إجراء التحليلات الكمية و النوعية للشكاوى الواردة الى المركز، حيث تعد هذه التحليلات من أهم المدخلات التي تعتمد عليها لجنة حماية حقوق المستخدمين فيما يتعلق بالقضايا التي تهم المستخدمين و حقوقهم.
- أنواع الشكاوى التي يستقبلها المركز:
  - شكاوى فنية تشمل محطات المحمول والتغطية وأداء مشغلي ومقدمي خدمات الاتصالات.
  - شكاوى غير فنية تشمل الفواتير وكبائن الخدمة العامة والخدمة الصوتية والخدمات ذات القيمة المضافة
- يعمل المركز ١٢ ساعة يوميا ، كل أيام الأسبوع.
- يلتزم المركز بحل شكاوى المستخدمين في مدة أقصاها ٢١ يوما.

د. صفوت النحاس فى برنامج صقل مهارات مجالس الأمناء:

أهمية تعاون المجتمع المدنى مع الحكومة لدعم وتنفيذ الخطط التنموية

■ اعد التقرير/عبد المنعم عباس
باحث بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

أفتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورئيس المجلس الأعلى للأمناء والآباء والمعلمين على مستوى الجمهورية مؤخرا البرنامج التدريبى" صقل مهارات مجالس الأمناء " الذي نظمته الإدارة العامة لمجالس الأمناء والآباء والمعلمين بوزارة التربية والتعليم بالمشاركة مع الإدارة المركزية للتدريب بالوزارة .

يهدف تنمية مهارات مجالس الأمناء والآباء والمعلمين على مستوى الجمهورية لتحقيق المشاركة المجتمعية لرجال الأعمال والجمعيات الأهلية وكافة مؤسسات الدولة لتحقيق التواصل بين المدرسية والمجتمع وتحقيق المشاركة الفعالة من جميع أفراد المجتمع .

■ وقد شارك فى البرنامج رؤساء مجالس وممثلي الأمناء والموجهين الأوائل والعاميين والاخصائين الاجتماعين المتميزين بمديريات التربية والتعليم بمحافظات (القاهرة - الجيزة - القليوبية - الفيوم - بني سويف).

وشارك من الجهاز عبد المنعم عباس رئيس مجلس أمناء إدارة العجوزة التعليمية .

وقد أكد د . النحاس فى كلمته على أهميه تعاون المجتمع المدني مع المنظمات الحكومية فى دعم وتنفيذ الخطط التنموية لبلدان العالم المختلفة واهتمام الدوله بالتعليم باعتباره الهدف القومى لإعداد مواطن مؤهل لسوق العمل ومسايرة العصر وأن تطوير العملية التعليمية يتطلب ضرورة تكاتف جميع طبقات المجتمع لتصبح نسيجاً واحداً يتجسد فى المشاركة وتشجيع وتعبئة الجهود الذاتية والتطوعية للمجتمع المدنى للمساهمة فى تطوير المؤسسات التعليمية وتدعيمها بكل الإمكانيات والتعاون والتكاتف و التجانس مع القيادة المدرسية من أجل توفير الرعاية المتكاملة لأبنائنا الطلاب .

واضاف د. النحاس أن المشاركة المجتمعية المتمثلة فى مشاركة المجتمع المدنى ترتكز فى المقام الأول على العمل التطوعى ونقل الخبرات بين المدارس والإدارات التعليمية ومديريات التربية والتعليم من ناحية الأنشطة والأدوار والإنجازات والتجارب الناضجة

واكد د. النحاس على ان هناك نماذج ناجحة للمشاركة المجتمعية فى كل المحافظات وان دورنا هو تفعيل مجالس الأمناء و جذب عناصر متطوعة عندهم حماس و من أجل ذلك كان من ضمن خطط و برامج المجلس الاعلى عقد دورات تدريبية لجميع عناصر مجالس الأمناء و كان من بينها برنامج صقل امناء المجلس الذى يتضمن :

ادارة الاجتماعات ومهارات الاتصال ، مهارات التفاوض ، ثقافة المشاركة المجتمعة.

وأوضح سيادته أن مجالس الأمناء دورها ليس التدخل والرقابة الفنية على الأنشطة التعليمية ولكن مساعدة الإدارات المدرسية للوصول إلى الأفضل من خلال تعبئة موارد كل فرد و خلق موارد للمدارس حيث أن هناك بعض التجارب الرائدة فى هذا المجال.

وأكد سيادته على أهمية مشاركة الأسرة مع المدرسة وتسهيل إتصال أولياء الأمور فى تعبئة موارد المجتمع المحلى وعلى أمناء المجالس الإتصال برجال الأعمال وتشجيعهم على المشاركة المجتمعية.

كما تم تنظيم ورش عمل تم خلالها طرح القضايا التى تهم تفعيل دور مجالس الأمناء وقد أسفرت هذه الورش عن الأطروحات الأتية :

التنسيق بين المجلس الأعلى للأمناء والأباء والمعلمين والوزراء لتنشيط الحملات الإعلانية عن دور وأهداف مجالس الأمناء بأساليب مختلفة وإبتكار وأنماط جديدة فى وسائل الإعلام المختلفة المقرؤة والمسموعة والمرئية حتى لو كانت مدفوعة الأجر من مصادر التمويل المختلفة وذلك من أجل تهيئة جميع أفراد المجتمع وإتساع قاعدة المشاركين فى الجمعيات العمومية للمدارس.

مراجعة القرارت الوزارية بصفة دورية والخاصة بمجالس الأمناء للوقوف على السلبيات والمشكلات والصعوبات التى تواجه تطبيقها والعمل على تطويرها.

التكثيف من عقد دورات تدريبية وتوعية لأعضاء مجالس الأمناء بكل عناصرها لتنمية معلوماتهم بأهداف وأدوار وإختصاصات ومسئوليات والقرارات المنظمة وكذا تنمية مهاراتهم فى الإتصال والمشاركة المجتمعية ورسم السياسات والخطط وإدارة الإجتماعات وكيفية تنمية الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات والخطط.

الإهتمام بنشر ثقافة المشاركة المجتمعية وتبصيره بأهداف وأنشطة وخطط مجالس الأمناء.

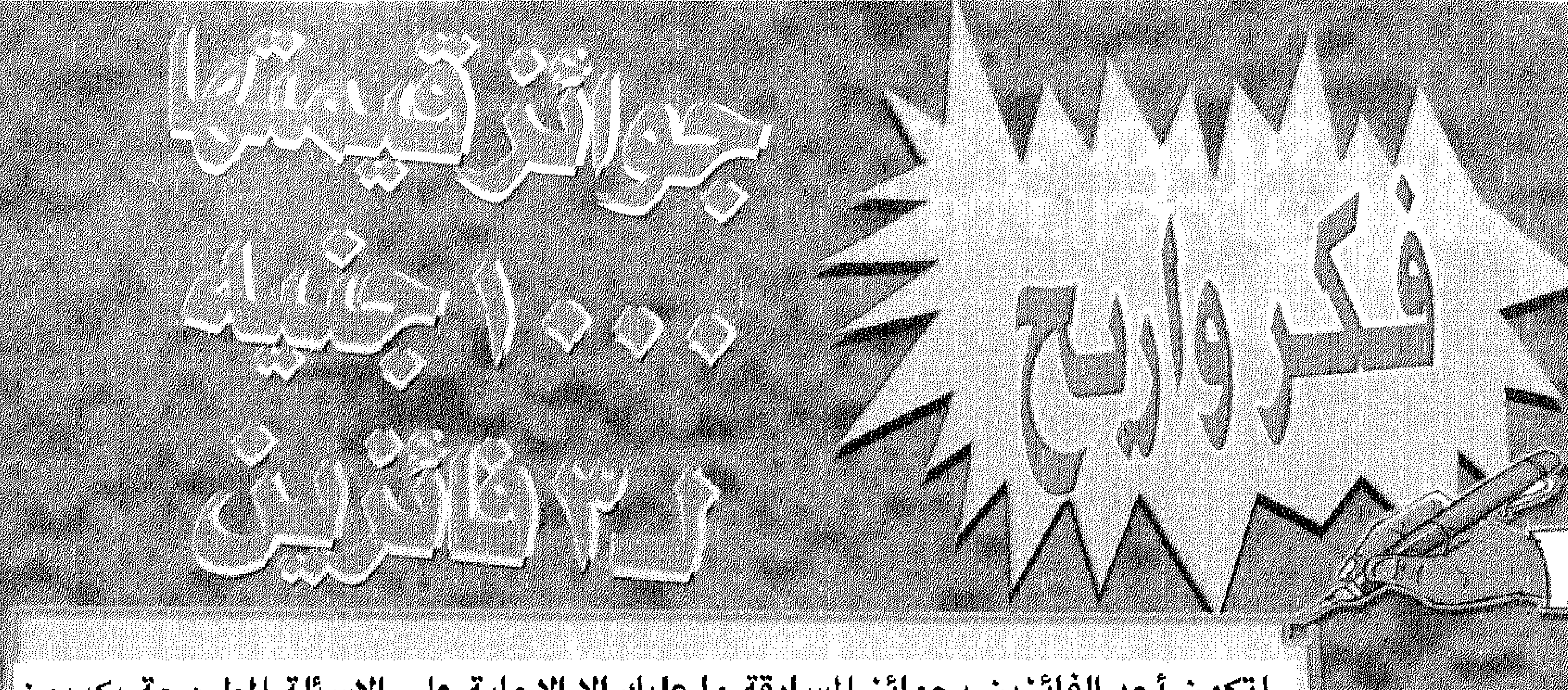
تسهيل مهام الجمعيات الأهلية ورجال الأعمال لتقديم خدماتهم وإمكانياتهم وأنشطتهم.

فتح قنوات الإتصال بين القيادات الشعبية والتنفيذية والمحلية ورجال الأعمال .

الإستفادة من جميع عناصر وشرائح المجتمع ممن لهم خبرة فى صقل التعليم للمشاركة فى مجالس الأمناء.

ضرورة تشجيع وتعبئة الجهود الذاتية والتطوعية للمساهمة فى تطوير المؤسسات التعليمية





لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الاجابة على الاسئلة المطروحة بكوبون المسابقة وارسله علـى عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيـه والثانى ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .

ـــ ترسل كوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على عنوان المجلة
الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ـ مجلة التنمية الادارية
١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة بريد رقم : ١١٧٦٣

ـــ سوف يتـم عمل قرعـة علنية خـلال شهـر ديسمبـر بين الاجابات الصـحيـحة ومنح الجوائز عـقب السحب مبـاشرة والمشتركين من خـارج الجهاز سـوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين المرسلة لنا .

أسئلة المسابقة

- من هو ديك الجن؟
  - ☐ اسم طائر ☐ اسم شاعر ☐ اسم سياسى
- ما المقصود بالسجنجل؟
  - ☐ نبات عشبى ☐ أكله خليجية ☐ الدلو
- من هو مخترع التليفزيون ؟
  - ☐ تيلى زون ☐ الين برمونت ☐ جون بيرد

كوبون المسابقة

الاســـــم: ....

الوظيـــفـــة : ....

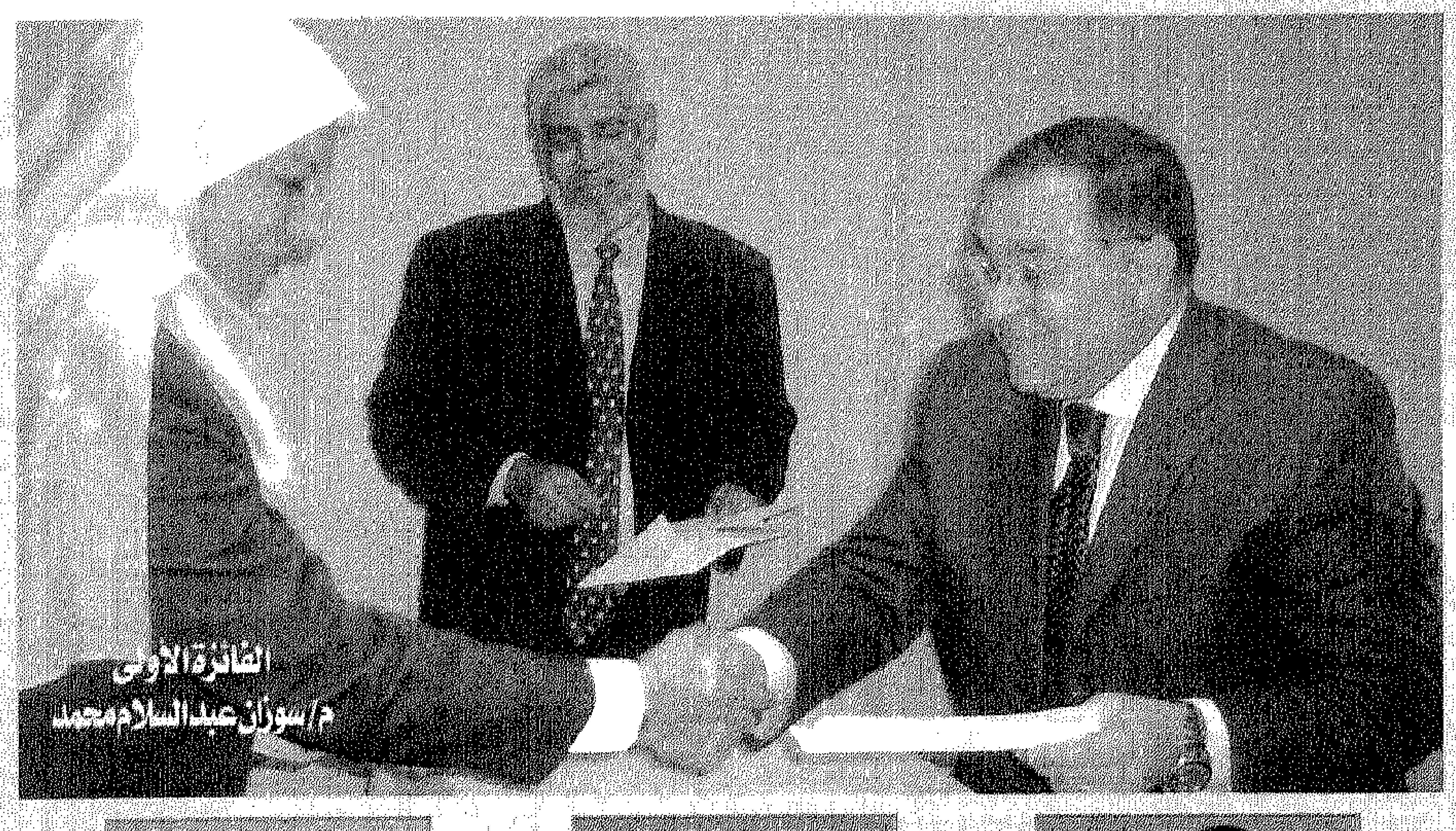
جـهــة العـمل: ....

تليفون.موبايل: ....

الـعــنــوان: ....

كوبون المسابقة

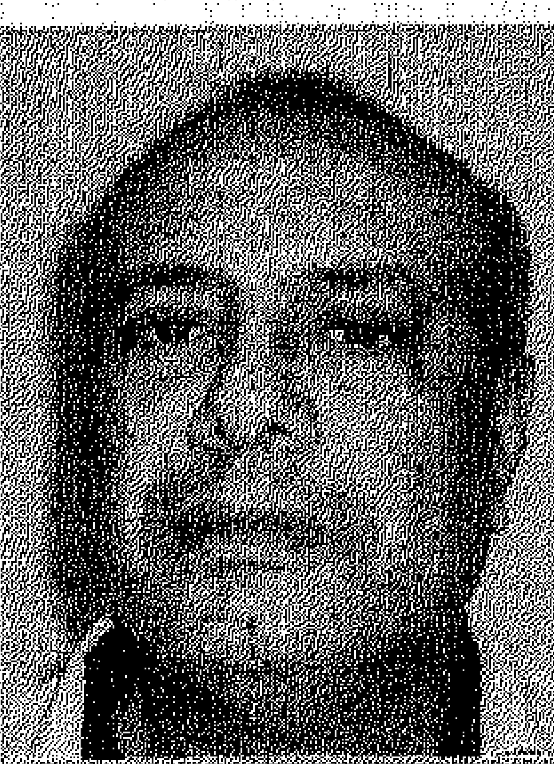
فائزون فى جوائز مسابقة عدد يوليو ٢٠٠٧



الفائزة الأولى
م/سوزان عبد السلام محمد



الفائزة الثانية
الزهراء محمد كامل



الفائز الثالث
مختار محمد عبد الرحمن



الفائزة الخامسة
نادية همام

والفائزة الرابعة: داليا أحمد عبد الرحمن

إجابة مسابقة عدد يوليو ٢٠٠٧

الأول: ٢٠٠٢

الثانى: ٢٠٠٠

الثالث: إتفاقية دولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة



عام حافل بالانجازات لمركز إعداد القادة

لقد أولى السيد الرئيس حسنى مبارك اهتماما خاصا بالتدريب باعتباره من أهم عوامل التنمية البشرية وهذا ما جعله يدعو جميع الوحدات والأجهزة الحكومية أكثر من مرة إلى التركيز على التدريب باعتباره انفاقا استثماريا طويل الأجل سوف يعود على الوحدات الانتاجية العامة والخاصة والأجهزة الحكومية بالخير الوفير.

ويسعى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كعهده دائما إلى الاهتمام بالموارد البشرية ورفع كفائتها من خلال مجموعة من البرامج التدريبية الهادفة حرصا منه على دعم قدرة الجهاز الإدارى للدولة بعناصر فعالة على درجة عالية من الكفاءة تتولى مقاليد إدارته للدخول به إلى عالم جديد لا يعرف إلا بمن يملك مقومات البقاء والاستمرار باعتبار أن للعنصر البشرى دور هام فى تحقيق خطط التنمية فقد اهتمت الدولة بإعداد وتدريب أفراد جهازها الإدارى بهدف تزويدهم بمفاهيم واتجاهات الإدارة الحديثة وزيادة معارفهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم.

وقد قام مركز اعداد القادة بتنفيذ عدد من برامج الإعداد لشغل وظائف الإدارة العليا القيادية وغير القيادية للعاملين بالقطاع الحكومى بالدولة تطبيقا لأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية حيث تم تنفيذ برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية من الدرجة الممتازة والعالية ومدير عام من خلال عدد من الدورات حيث تم تنفيذ ١٢ دورة لـ٩٨٥ متدرب.

كما تم تنفيذ برامج خارج خطة المركز لـ ١٠٠٥ متدرب من العاملين. برنامج الدرجة الممتازة بجهاز شئون البيئة، بوزارة الإسكان، بمصلحة الضرائب المصرية، ببنك الاستثمار القومى،



■ إعداد/ سلوى عوض الله

رئيس مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى

بوزارة الأوقاف، باتحاد الإذاعة والتليفزيون، للعاملين بمصلحة الضرائب المصرية، بهيئة سوق المال، ببنك الاستثمار القومى، ببنك ناصر الاجتماعى، بوزارة التربية والتعليم، بالجهاز المركزى للتعمير.

كما اهتم المركز بإعداد برامج تنمية مهارات شاغلى وظائف الإدارة العليا

ومن أهم هذه البرامج برنامج دور المدير فى ظل المتغيرات الدولية الحديثةوبرنامج الاعداد لشغل وظائف مساعدى أول ومساعدى الوزراءوبرنامج التخطيط الاستراتيجيوبرنامج فن التعامل مع العملاءوبرنامج فن التعامل مع العملا وبرنامج تطوير الاداءوبرنامج تنمية مهارات مديرى مكاتب خدمة المستثمرينوبرنامج إدارة الوقت وبرنامج إدارة ضغوط العمل وبرنامج تقييم أداء الأفرادوبرنامج إدارة التغييروقد بلغ عدد المتدربين ٢٢٧ متدربا

كما تم تنفيذ برامج الإدارة الوسطى والاشرافية ومنها :

برنامج الإعداد لشغل وظائف كبير باحثين/ أخصائين بدرجة مدير عام

برنامج الاعداد لشغل وظائف كبير باحثين/ أخصائين بدرجة مدير عام «خارج الخطة» للعاملين بوزارة الداخلية

برنامج تنمية مهارات الإدارة الاشرافية

ومن برامج الإدارة الوسطى:

برنامج فن التعامل مع الجمهور

ندوة تنشيطية حول التدريب التطبيقى والنظم المقترحة فى مجال التدريب

برنامج تطوير أداء الخدمات الحكومية

برنامج اعداد مسئولى التنمية الإدارية

برنامج اعداد الكوادر الإدارية لدعم المكاتب الفنية للقيادات العليا

برنامج اعداد مدربى الإدارة الحديثة

كما تم تنفذ برامج تنمية مهارات شاغلى وظائف الإدارة الوسطى والاشرافية (برامج تنفيذ برسوم) مثل :

برنامج العقود الإدارية وبرنامج إدارة الأزمات وبرنامج إدارة الجودة الشاملة وبرنامج الأسلوب العلمى لتشخيص وحل المشكلات وبرنامج النظام التأديبى للموظف العام وبرنامج اجراءات التقاضى وبرنامج اجراءات التقاضى وبرنامج الأسلوب العلمى للكتابة الإدارية وبرنامج بناء وإدارة فريق العمل

وبلغ اجمالى عدد الدورات التى نفذت للدول الوسطى الاشرافية وتنمية مهارات شاغلى وظائف الإدارة الوسطى والاشرافية نحو ٣١ برنامج لعدد ١٣٢٦ متدرب .

كما تم تنفيذ مجموعة البرامج التخصصية والمكتبية الحديثة من داخل وخارج الخطة من خلال عدد من الدورات لعدد ٥٥٨ متدرب خلال ١٩ دورة تدريبية مختلفة مثل : برامج أخصائى شئون العاملين وأخصائى العلاقات العامة وأخصائى تخطيط ومتابعة ورقابة وتقييم الأداء وأخصائى شكاوى وتفتيش واخصائى المكتبات وأخصائى شئون قانونية والحسابات الحكومية وأخصائى تنظيم وإدارة وأخصائى تدريب

□ **كما عقد المركز العديد من المؤتمرات والندوات مع كبار الشخصيات العامة مثل:**

- ندوة عن: ميثاق الشرف الإعلامى

د. ثروت مكى - أمين عام اتحاد الإذاعة والتليفزيون

- **ندوة عن:** مسئولية الوظيفة فى الإسلام

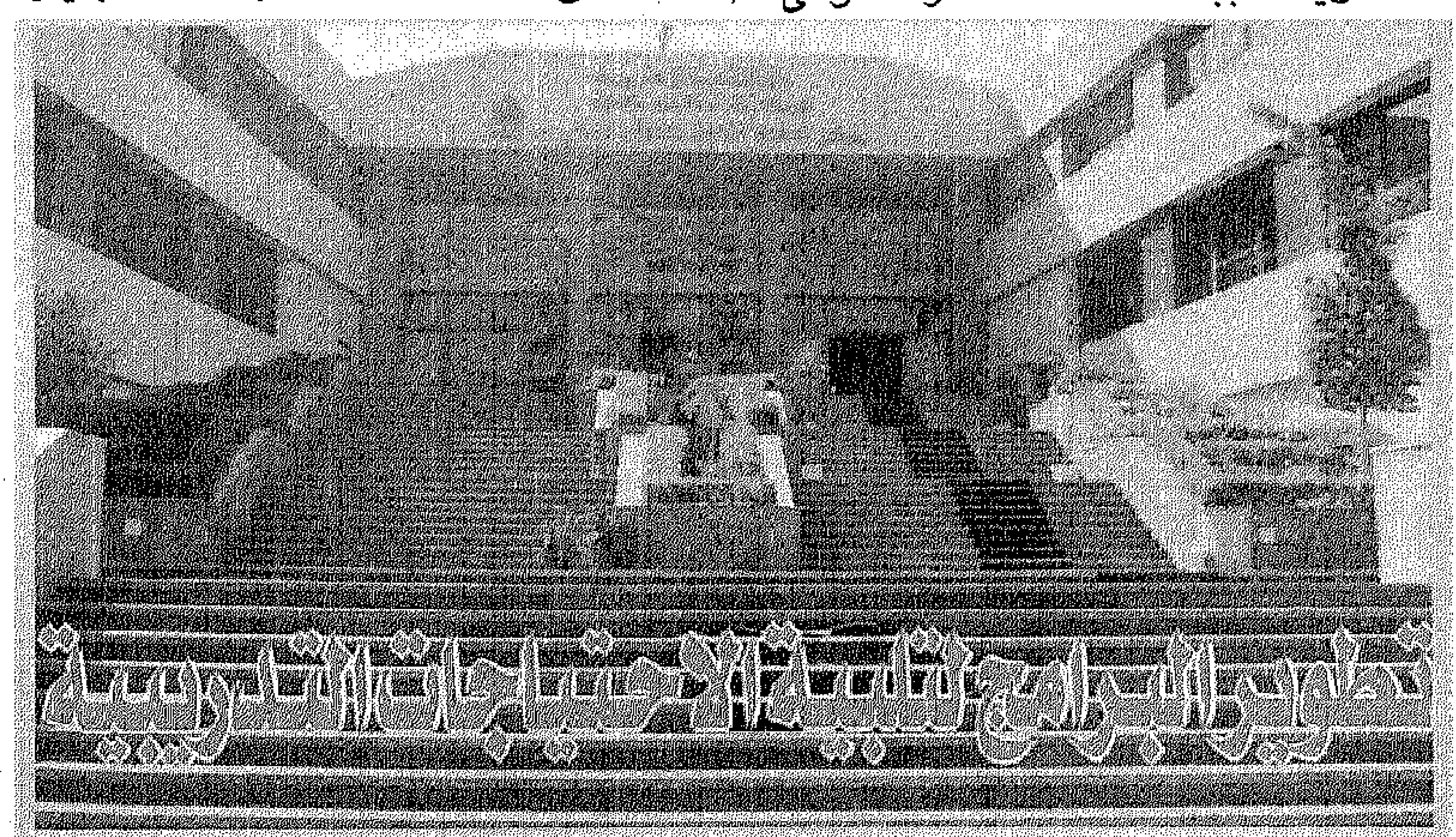
الشيخ/ عمر الديب - وكيل الأزهر الشريف

- ندوة عن: المهارات الأساسية للمدير الناجح

لواء/ أبوبكر الجندى - رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء

- **ندوة عن:** المتغيرات المحلية والعالمية فى المجالات السياسية والاقتصادية

د. أسامة الباز - المستشار السياسى لرئيس الجمهورية ود. رشاد محمد عبده -



أستاذ بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة وعضو لجنة السياسات بالحزب الوطنى

- ندوة عن: دور الجهاز الحكومى والخاص والأهلى فى التنمية

د. صفوت صلاح الدين النحاس - رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

- ندوة عن: الإطار الدستورى والتشريعى لإدارة الدولة

د. ماهر أبوالعينين - نائب رئيس مجلس الدولة

- ندوة عن: حقوق المرأة العاملة لرؤساء وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات وأعضاء مكاتب الأسرة بالمجلس القومى للمرأة وبعض العاملات بالجهاز

د. فوزية عبدالستار - أستاذ بحقوق القاهرة

- ندوة عن: عرض لبعض التجارب الإدارية الناجحة داخليا

لواء / حسن حميدة - محافظ المنوفية

- ندوة عن: المرأة والمشاركة السياسية

د. فوزية عبدالستار - أستاذ بحقوق القاهرة

- ندوة عن: التعديلات الدستورية

د. محمد أنس جعفر

- محافظ بنى سويف «سابقا»

□ **كما تم تنفيذ العديد من البرامج القيادية بالدرجة الممتازة/ الدرجة العالية/ مدير عام (خارج الخطة) لبعض الجهات الخارجية بناءاً على طلبها وعلى نفقتها الخاصة وذلك لمواجهة احتياجاتها التدريبية على سبيل المثال:**

(وزارة المالية - مصلحة الضرائب على المبيعات - اتحاد الإذاعة والتليفزيون - جهاز شئون البيئة - الأزهر الشريف - وزارة الأوقاف - بنك الاستثمار القومى - هيئة سوق المال - بنك ناصر الاجتماعى - وزارة المالية - وزارة التربية والتعليم - هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة)

- كما تم تنفيذ عدد من برامج الإدارة الوسطى والاشرافية والتخصصية والمكتبية الحديثة مثل:

● كبير باحثين/ أخصائين للعاملين بوزارة الداخلية.

● برنامج أسس فن الإدارة لإعداد الكوادر القيادية بمراكز الإعلام الداخلى بالهيئة العامة للاستعلامات.

● برنامج كبير كتاب/ فنيين بدرجة مدير عام بوزارة الداخلية.

□ **فى مجال التحديث والتطوير والتقييم:**

- تطوير المحتوى العلمى للبرامج فى ضوء ما اسفرت عنه نتائج تقييم البرامج خلال العام التدريبى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وذلك بإضافة أو دمج أو حذف بعض الموضوعات حتى تصبح البرامج أكثر ملائمة فى ظل المتغيرات الحديثة وتلبى المزيد من الاحتياجات التدريبية. برنامجى مساعد وزير ومعاون وزير فى برنامج واحد مدته (٤) أسابيع وقد تم إعداد محتوى علمى جديد للبرنامج يتلائم مع هذا التعديل.

- تضمين إطار خطة العام التدريبى ٢٠٠٧/٢٠٠٨ برنامج «إدارة الاجتماعات واللجان» ضمن مجموعة البرامج التخصصية وقد تم وضع المحتوى العلمى للبرامج وجارى إعداد الملف التدريبى للبرنامج.

- إعداد دراسة بشأن قبول ترشيحات العمالة المؤقتة لحضور البرامج التدريبية المدرجة بخطة المركز وذلك تمشياً مع سياسة الدولة فى تحقيق المعاملة المتوازنة بين العمالة المؤقتة والعمالة الدائمة.

- إعداد دراسة بشأن إجراء اختبار تحريرى فى اليوم الأول وفى نهاية بعض البرامج الوسطى والاشرافية والتخصصية والمكتبية وبرامج تكنولوجيا المعلومات التى تحتوى على جانب معرفى وذلك لقياس مردود التدريب وتحديد مدى التقدم الذى حققه المتدرب بعد انتهاء البرنامج باعتبار أن الاختبارات التحريرية أحد أساليب التدريب وقد تم تشكيل لجنة قامت بإعداد نماذج الامتحانات ووضع ضوابط التنفيذ وقد تم البدء بتطبيق هذا النظام على برنامجى تنمية مهارات الإدارة الاشرافية وإعداد مسئولى تنمية إدارية خلال خطة العام التدريبى الحالى ثم يعمم هذا النظام اعتباراً من العام القادم على باقى البرامج التى تضمنتها الدراسة.

امتحانات للمتدربين لقياس مدى الاستفادة من التدريب

- الانتهاء من تطوير ملفات برنامجى «أخصائى شئون عاملين وأخصائى تنظيم وإدارة» ومراجعتهم من قبل المتخصصين وذلك لتتلائم المواد التدريبية مع التطوير فى المحتوى العلمى للبرامج.

- فى إطار التعاون بين قطاع التطوير وقطاع التدريب تم تنفيذ عدد (١٨) دورة من برنامج تنمية مهارات مقدمى الخدمات الحكومية خلال الفترة من ٢٠٠٦/٧/١ حتى ٢٠٠٧/٦/٣٠ وقد شارك فى هذه الدورات العاملين فى مجال تقديم الخدمات الحكومية فى مختلف الوحدات المركزية ووحدات الإدارة المحلية.

- الاستمرار فى تحديث قاعدة بيانات المدربين فى مختلف التخصصات المرتبطة بمجالات عمل الجهاز والبرامج المنفذة بالمركز لتوسيع قاعدة المدربين الذين يتم الاستعانة بهم بالبرامج المنفذة بالمركز.

□ **فى مجال تبادل الخبرات مع الوفود العربية والأجنبية:**

- استقبال المسئولين من بعض الدول العربية والأجنبية مثل (وفد شركة EX-AMPL وفد من السودان - وفد من الصين) وذلك فى إطار تبادل الخبرات فى مجال التدريب وكذلك تدريب بعض المرشحين من الدول العربية مثل (اليمن) تدعيماً لاواصر الصداقة والتعاون بين الاقطار العربية الشقيقة.

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - تليفاكس: ٢٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات: الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة.

قواعد النشر فى المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

● أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.

● تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء.

● تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة.

● تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.

● كل ما ينشر أو يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز إعادة نشره بأية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابى من إدارة المجلة.

● تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده إدارة المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد أولويات النشر.

● للمجلة الحق فى قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها أو نشرها.

محافظة بورسعيد

بورسعيد محافظة حضارية ذات مدينة واحدة مكونة من سبعة أحياء (حى بورفؤاد، حى الشرق، حى العرب، حى المناخ، حى الزهور، حى الضواحى، حى الجنوب) والمساحة الكلية ١٣٤٤,٩٦ كم مربع المأهول منها ٣٪ فقط. يقع منها ٥٠٥,٩٦ كم مربع فى الشرق، ٨٣٩ مربع فى الشق الغربى. عدد السكان ٥٧٠٧٦٨ نسمة بمعدل نمو ١,٦٪. عدد الأسر ١٤١٩٦٤٠ أسرة متوسط حجم الأسرة ٣,٩ فرد.

الحدود الإدارية: شمالاً البحر المتوسط ـ شرقاً محافظة شمال سيناء ـ جنوباً محافظة الاسماعيلية ـ غرباً محافظة دمياط والدقهلية والشرقية.

وقد بلغت الزيادة فى مساحة بورسعيد فى الفترة من ١٨٥٩ ـ ١٩٩٩ الزيادة ١١,٣٢ كم مربع. والزيادة فى الفترة من ٢٠٠٠ ـ ٢٠٠٦ بمعدل ١٦,٢٧ كم مربع. أى أكثر من ضعف المساحة العمرانية خلال السبع سنوات الأخيرة.

فقد شهدت التنمية العمرانية ببورسعيد نمواً مطرداً فى الفترة من ٢٠٠٠ ـ ٢٠٠٦ إذ تم استحداث ثلاثة أحياء جديدة وتم بناء أكثر من ٥٠ ألف وحدة سكنية حكومية إذ بلغت مساحة الزيادة ١٦,٢٧ كم مربع وهو ما يزيد عن إجمالى مساحة بورسعيد منذ نشأتها وحتى نهاية عام ١٩٩٩.

وجارى استحداث نمو عمرانى فى شرق بورسعيد على مساحة ١٦٠٠ فدان أخرى بالإضافة إلى ١٠٠٠ فدان غرب بورسعيد و١٠٢٥ فدان جنوب بورسعيد وتتميز بورسعيد بمحاورها فى النقل والحركة من وإلى بورسعيد ومحاورها الداخلية بسلاسة فائقة تساهم بشكل كبير فى النمو الاقتصادى للمحافظة وتساهم فى النمو الاقتصادى لمصر باعتبارها محافظة تقع فى قلب العالم وتساعد فى حركة التجارة العالمية بموقعها المتميز.

وقد عملت الأجهزة بالمحافظة على استغلال الموقع الجيواستراتيجى فى عناصر عدة، أهمها النشاط الميناثى اللوجستى فأعدت المحافظة مشروع إنشاء مناطق تموين سفن وأخرى لإنشاء مارينا اليخوت لاستغلال هذا الموقع المتميز، وذلك خلال إعداد بورسعيد لمخططها الاستراتيجى والذى يمتد حتى عام ٢٠٢٧. كما أن بورسعيد تمتلك مينائين فى قارتين مختلفتين أحدهما فى الغرب ويقع فى قارة أفريقيا والآخر فى الشرق ويقع فى قارة آسيا.

واعتمدت بورسعيد فى مخططها على عدة محاور أهمها:

الصناعة فبورسعيد تمتلك ٤ مناطق صناعية هى: المنطقة الصناعية غرب بورسعيد وبها ٤ مشروعات فى مجال تسييل الغاز ومشتقاته وإنتاج المواسير وتغليفها والبتروكيماويات على مساحة ٤٧٦,٣ فدان بتكلفة استثمارية تصل إلى ١٢٥٥ مليون دولار. كما جارى إضافة مساحة ألف فدان لاستيعاب الأنشطة القائمة على المشروعات الصناعية بالمنطقة.

والمنطقة الحرة العامة: وهى تشمل المنطقة المركزية وتشتمل على أكثر من ١٠٨ مشروع صناعى فى صناعة الملابس الجاهزة والتى تعتبر من أكبر المناطق التصديرية فى مصر وتم من خلال تلك المنطقة تصدير حوالى ٤١٪ من إجمالى صادرات مصر فى صناعة الملابس الجاهزة، ويعمل بتلك المنطقة حوالى ٢٨ ألف عامل. وجارى إعداد منطقتين أخريتين فى الدريسة والميناء الجاف جنوب بورسعيد لاستيعاب المشروعات الصناعية المتزايدة ببورسعيد.



والمنطقة الصناعية جنوب بورسعيد: وهى تقع على مساحة ٧٩٧,٤٣ فدان وتشمل مناطق الحوض السمكى، وس ٧، ٨، ٩ الصناعية وبها عدد ٩٦ مشروع صناعى واستحداث منطقة بحرى الحوض السمكى على« مساحة ٢١٢ فدان باستثمارات تصل إلى مليار ونصف مليار، وبها عمالة تصل إلى عشرة آلاف عامل.

والمنطقة الصناعية شرق بورسعيد: جارى إعداد المخطط العام لتلك المنطقة عن طريق أحد المكاتب الاستشارية الهولندية ومنطقة شرق بورسعيد تشتمل على مساحة ٣٥ كم مربع والمنطقة الصناعية على مساحة ٨٧ كم مربع، ومنطقة سياحية على مساحة ٥ كم مربع ومنطقة إدارية على مساحة ٥ كم مربع ومنطقة زراعية بمساحة ٥٠ ألف فدان.

وفى مجالات التنمية فقد أعدت خريطة سياحية لبورسعيد وأنشأت ٧ قرى سياحية على امتداد شاطىء بورسعيد وبورفؤاد وعدد ٢ فندق سياحى بطاقة حوالى ١٦٧٩ وحدة بتكلفة إجمالية تصل إلى ٢٥٠ مليون جنيه. والقرى السياحية الكروان ـ الكنارى ـ جنة النورس ـ الفيروز ـ الياقوت ـ المرجان. وفنادق جراند الباتروس وفندق بورفؤاد وفى المخطط العام للتنمية السياحية ببورسعيد جارى إنشاء كازينو الجزيرة وتطوير كورنيش بورسعيد وإقامة مجمع ثقافى ترفيهى ومنطقة متكاملة سياحية بمنطقة المعمورة. وإقامة مجمع المطاعم وتصل تكلفة تلك المشروعات التنموية أكثر من ..

كما أنه جارى إقامة مارينا اليخوت فى منطقة التقاء البحر المتوسط بقناة السويس بتكلفة تزيد على ٥٠ مليون يورو.

وفى مجال التنمية الزراعية فقد دخلت بورسعيد فى الزراعة بعد أن كانت محافظة غير زراعية وأصبح إجمالى الزمام ١٣٥ ألف فدان منها ٨٥ ألف فدان غرب بورسعيد، ٥٠ ألف فدان شرق بورسعيد. وجارى استحداث منطقة زراعية على مساحة ٣٥٠ فدان فى منطقة الخظائر جنوب بورسعيد لإقامة مشروعات زراعية على المجتمع الحيوانى الذى تم استحداثه بنقل حظائر الماشية العشوائى الذى كان يقع فى منطقة الضواحى بالمدينة إلى خارج الكتلة السكنية خارج بورسعيد.

مستشفى الكهرباء
خدمة طبية متميزة

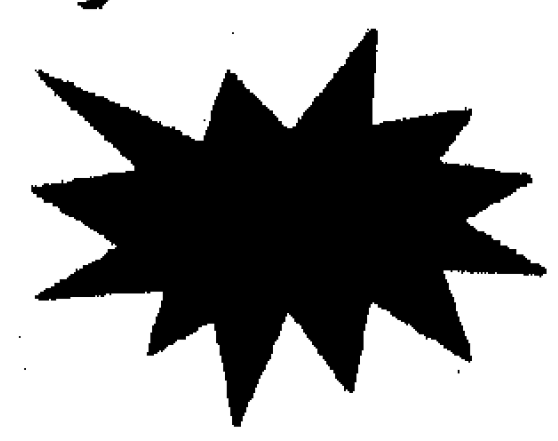
أنشأت الشركة القابضة لكهرباء مصر مستشفى الكهرباء وتم افتتاحها عام ١٩٩٧ وذلك لتقديم الخدمة الطبية المتميزة للعاملين فى قطاع الكهرباء والطاقة وللمواطنين من خارج القطاع .

عدد الأسرة : ٢٦٠ سرير

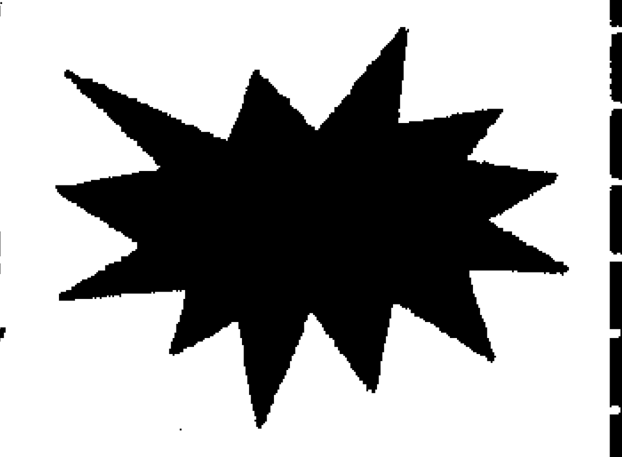
وتقدم المستشفى الخدمات الطبية التالية :

- عيادات تخصصية
- وحدة خاصة للإسنان
- قسم للأشعة التشخيصية والتداخلية
  (أشعة مقطعية – كثافة عظام – رنين مغناطيسى)
- وحدة حديثة لمناظير الصدر والجهاز الهضمى
- رعاية مركزة
  (جراحة – القلب – الأطفال حديثى الولادة)
- قسم مجهزة خاص بالحروق
- قسم الطب والعلاج الطبيعى
- وحدة علاج وجراحة الأورام
- وحدة متميزة للغسيل الكلوى
- ٨ غرف عمليات لجميع الجراحات والمناظير الجراحية

وقد تم إدخال خدمة طبية جديدة وهى وحدة حديثة للرنين المغناطيسى المفتوح .



ادارة المستشفى بتقديم الخدمات الطبية للمرضى والمترددين عليها وفقا للأصول الطبية مطبقة بذلك نظم الإدارة الحديثة ومواكبةً للتطور العلمى ، وذلك بأسعار مناسبة مسترشدة بقوائم أسعار المؤسسة العلاجية



بصدد الحصول على شهادة توكيد الجودة العالمية **ISO 2000/9001** بعد أن أتمت كافة الاشتراطات المؤهلة لذلك .

العنوان : القاهرة – الماظة – امتداد شارع الثورة – طريق السويس الكيلو ٤,٥

تليفون : ٢٢٦٨٧٨٤٣ – ٢٢٦٨٧٨٤٠

الطوارئ : ٢٤١٤٩٨٤٥ (٢٤ ساعة)

فاكس : ٢٤١٤٩٨٤٠

فى محافظة الفيوم

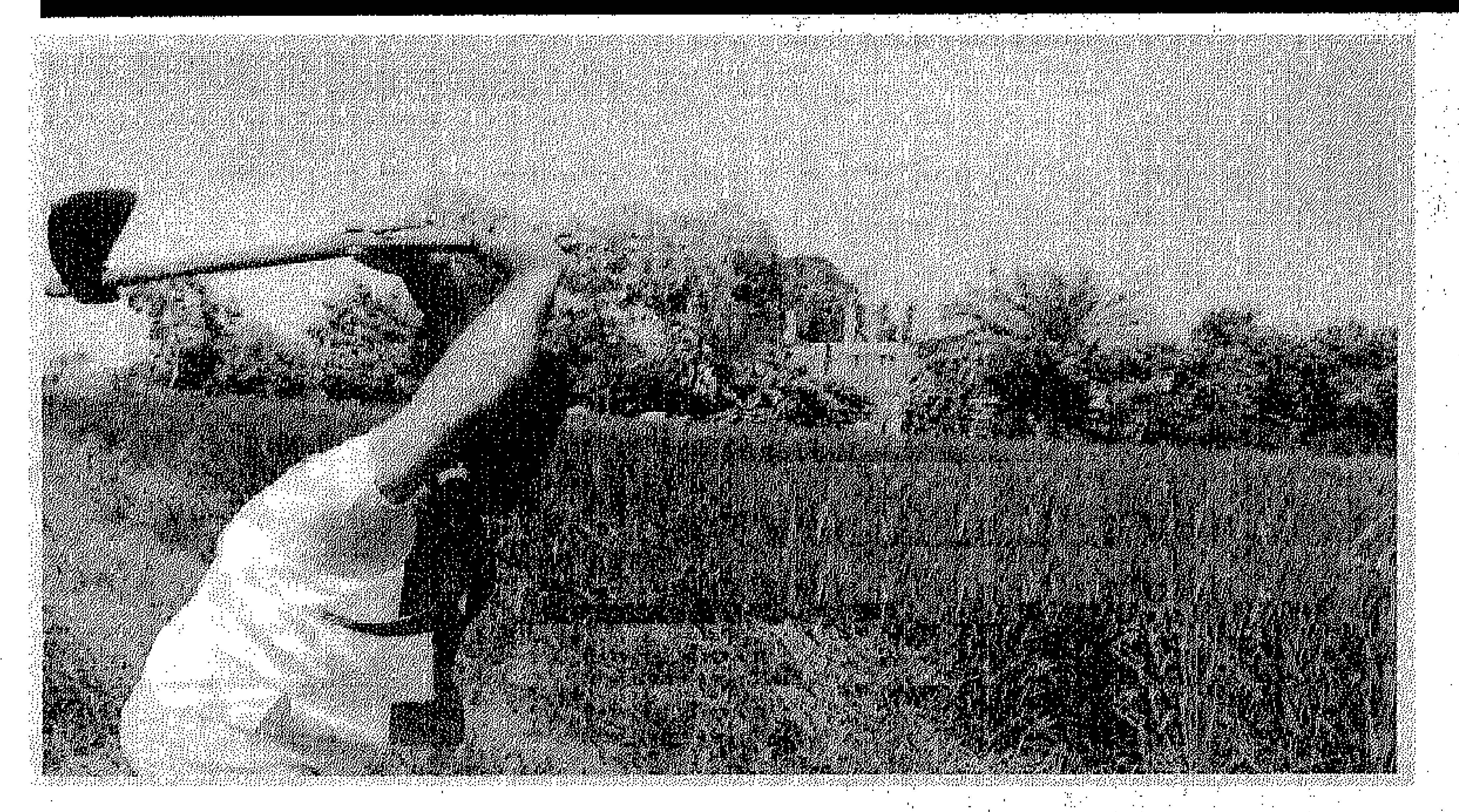
كيف تواجه الصناعات الصغيرة مشكلة البطالة؟

تحتاج إلى استثمارات قليلة وتتيح فرص عمل كثيرة

نجد أنه من خلال التعميق والتدقيق بالنظر والبحث فى العديد مما تواجهه مصرنا الحبيبة من مشكلات اقتصادية واجتماعية تظل مشكلة البطالة كحجر عثرة فى طريق أحلام الشباب فتغتال حماسهم وطاقاتهم وقدراتهم الابتكارية بتراكم مخزون الطاقة البشرية ممايؤثر على القدرات الإنتاجية وبالتالى على معدلات النمو والتنمية بالإضافة إلى ما تنتسب فيه البطالة من مشكلات اجتماعية متمثلة فى انتشار أنماط السلوك الاجتماعى غير السوى بين المتعطلين عن العمل مما يزيد فى انتشار الفساد والجريمة.

لذا فإن محاولات توظيف هذه الطاقات البشرية المعطلة يعد أمرا بالغ الأهمية: ونجد أن الحل يكمن بداية فى دور الصناعات الصغيرة والمتناهية الصغر لما لها من قدرة على تشغيل العديد من الأيدى العاملة والتمويل برأس مال منخفض.

ضرورة تخفيض سعر الفائدة على القروض وتبسيط الاجراءات



مفهوم الصناعات الصغيرة

تعتبر الصناعات الصغيرة من أهم ركائز البنية الاقتصادية فى مختلف دول العالم النامية والمتقدمة على حد سواء فإنه من الخطأ اعتبارها مرحلة انتقالية عابرة من مراحل التنمية الصناعية وتشير معظم الدراسات إلى أن استثمار رؤوس الأموال فى مشروع صغير قد يتيح فرص للعمالة أكثر من استثمارها فى مشروع صناعى كبير وبالتالى قد تكون أداة فعالة لمكافحة البطالة والحد من العمل غير المنظم، هذا بالإضافة إلى كفاءتها فى الحد من اجتذاب المدن للقوى العاملة الريفية فإنها تتيح فرص العمل فى مختلف المناطق على حد سواء مما يزيد من الاستخدام الأمثل للموارد وتنمية رؤوس الأموال وتنشيط المدخرات الوطنية.

ولا يقتصر دور الصناعات الصغيرة على زيادة الإنتاج والدخل وتوفير فرص العمل فقط بل أنها تعتبر مصدر للحصول على الخبرات والمهارات الفنية والتنظيمية والإدارية للنهوض بالصناعات الوطنية على المستوى المصرى فإن الصناعات الصغيرة تحتل موقعا استراتيجيا هاما داخل قطاع الصناعة ومن المتوقع أن تزداد أهمية القطاع الخاص فى المرحلة القادمة وأن يسهم القطاع الخاص والتعاونى والهيئات الغير حكومية بدور كبير فى استثمارات التنمية فى مصر.

وتعرف الصناعات الصغيرة بوجه عام بأنها مجموعة مشروعات تقوم بالإنتاج على نطاق صغير وتستخدم رؤوس الأموال وتوظف عددا محدودا من الأيدى العاملة.

٢ـ أهمية المشروعات الصغيرة ومكانتها

فى الدول النامية

تتميز الصناعات الصغيرة بخصائص وصفات أكثر ملائمة لظروف الدول النامية ومتطلبات التنمية بتلك الدول وإن ذلك يرجع إلى :

١ـ احتياج تلك المشاريع إلى استثمارات قليلة حيث تعانى الدول النامية من قلة الموارد المالية وتعدد الاستخدامات لتلك الموارد المحدودة ومن ثم فإن أنماط تلك المشروعات تناسب المقدرة الاستثمارية فى تلك الدول

■ إعداد: مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الفيوم

المشروعات الإنتاجية الصغيرة مجالا للابداع والابتكار وتحقيق الذات للشباب

سواء كان الاستثمار فيها يتم بواسطة الأفراد أو مصادر تمويل أخرى.

٢ـ انخفاض تكلفة فرص العمل حيث تتراوح فى تلك النوعية من المشاريع ما بين ٣,٥ ـ ١٠ آلاف جنيه وذلك وفقا لدراسات جدوى تلك المشاريع، ويعد ذلك فى حد ذاته خاصية ضرورية ملائمة لظروف الدول النامية التى لديها أعداد كبيرة باحثة عن عمل فى مقابل محدود من الاستثمارات ومن ثم تستطيع تلك المشاريع اتاحة فرص عمل أكثر بما هو متاح من الاستثمار عن غيرها من المشاريع.

٣ـ أن تلك المشاريع تستخدم تكنولوجيا سهلة وليست تكنولوجيا متخلفة وهذه التكنولوجيا تتصف بأنها ذات تكلفة أقل واحتياجها للتدريب عليها محدود ويمكن لعنصر العمل تعلمها واستيعابها بيسر وفى فترة زمنية قصيرة وكل ذلك يتلائم مع ظروف الدول النامية.

٤ـ اعتماد المشاريع الحرفية والصغيرة على خامات محلية مما يزيد من القيمة المضافة ويوفر سهولة انسياب المدخلات ويقلل من الواردات كم يؤدى إلى رفع كفاءة استخدام الموارد فى الاقتصاد القومى.

٥ ـ تعد المشاريع الصغيرة أنها سهلة التوطين بما يؤدى إلى انتشارها جغرافيا ويعتبر ذلك من ضمن أهم مميزات تلك النوعية من المشاريع حيث تؤدى إلى انتشار سوق منتجات تلك المشاريع مما يؤدى إلى خفض التكلفة التسويقية والقرب من مصادر المواد الخام والأيدى العاملة.

نشأت وتطور الصناعات الصغيرة فى مصر

يرجع تاريخ الصناعات الصغيرة فى مصر إلى أقدم العصور منذ العصر الفرعونى وحتى الآن مرورا بالعصر المسيحى والإسلامى حيث لعبت هذه الصناعات دورا هاما فى توفير الاحتياجات الأساسية والمختلفة للمصريين خاصة فى العصر المملوكى.

إلا أنها تدهورت واندثرت خلال الحكم العثمانى لمصركما أنها لم تشهد أى تطورات خلال فترة الحكم الفرنسى لمصر.

ـ وفى فترة الحرب العالمية الأولى والثانية زاد عدد الصناعات الصغيرة.. كما ازداد اهتمام الدولة بهذه الصناعات مع ثورة ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢ وتم إنشاء العديد من الأجهزة التى تقوم برعايتها ودعمها.

فى خلال فترة الستينات تم وضع برنامج للنهوض بالصناعات الصغيرة

ـ فى السبيعينات مع تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى زاد الاهتمام بالقطاع الخاص والصناعات الصغيرة كما زاد عدد الوحدات الصناعية الصغيرة.

ـ فى فترة الثمانيات والتسعينات تم تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادى وتشجيع القطاع الخاص، كما زاد الاهتمام بالصناعات الصغيرة من خلال الأجهزة التى أقيمت لدعمها ورعايتها.

ولكى نتعرف على ماهية الصناعات الصغيرة فى مصر لابد أن نتعرض لدور كلا من الحكومة ورجال الأعمال ودورهم فى تنمية الصناعات الصغيرة فى مصر.

١ ـ دور الحكومة ورجال الأعمال

هناك أربع مشكلات أساسية تواجه الصناعات الحرفية أهمها: التمويل، التدريب، نقل التكنولوجيا، التسويق والتصدير، ويجب أن تهتم الحكومة بهذه النقاط الأساسية لتدعيم المستثمرين فى هذا المجال من أجل رفعة الاقتصاد القومى.

● إن للحكومة دورا أساسيا وبارزا فى تنمية الصناعات الصغيرة فيجب إنشاء هيئة عليا لرعاية الصناعات الصغيرة وتمنح هذه المشروعات قروض ميسرة لصغار الصناع بالإضافة إلى توفير مراكز تدريب لصغار الصناع على كيفية إدارة المشروعات كذلك دورها فى عملية التسويق من خلال التوسع فى إنشاء معارض دائمة وأخرى متخصصة وتكوين شركات خاصة فى مجال التسويق والمعارض وأعداد دراسات جدوى للمشروعات مع عدم إغفال الصناعات الصغيرة عند إبرام الاتفاقات الدولية واكتشاف أسواق جديدة أثناء عملية التصدير كما أن الحكومة هى الأساس فى إزالة المعوقات التى تواجه صغار الصناع فى مجال المحاسبة الضريبية والتراخيص والتأمينات الاجتماعية والسجل التجارى والصناعى.

● وبالنسبة لرجال الأعمال فى مصر عليهم دور أساسى نحو مواجهة اتفاقية الجات وتنمية الصناعات المغذية وأن ذلك يتحدد فى مزيد من البحث العلمى ونقل التكنولوجيا المتقدمة مع مراعاة ما يتناسب معنا وتطوير وتجويد المنتجات والعمل على تقليل التكلفة حتى لاترفع الأسعار بالإضافة إلى غزو أسواق جديدة مع التمسك ووحدة الهدف لأصحاب السلعة الواحدة.

● ونجد أن للصناعات الصغيرة مجموعة من الخصائص تجعلها تلعب دورا فعالا ومؤثرا فى عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأن من أبرز هذه الخصائص أنها لا تتطلب رأس مال ضخم وآلات متطورة وتكنولوجيا متقدمة كما أنها تجتذب المدخرات الصغيرة وبالتالى تساعد على الإسراع فى عملية التراكم الرأسمالى كما أنها كثيفة العمل مما يتلائم مع ظروف الاقتصاد المصرى.

ونجد أن هناك خصائص تميز المشروعات الصغيرة فى أنها تميل نحو استخدام طرق إنتاج كثيفة العمل بالمقارنة بتلك المستخدمة فى المشروعات الكبيرة، وبالتالى فإنها تستوعب من الأيدى العاملة أكثر بما قد تستوعبه الصناعات الكبيرة كما تتميز المشروعات الصغيرة بانخفاض مقدار رأس المال المطلوب لإقامتها وتشغيلها قياسيا بمتطلبات المشروعات الكبيرة ويترتب على ذلك انخفاض تكلفة فرص العمل فى هذه المشروعات.

الصناعات الصغيرة فى الفيوم

تدخل المشروعات الإنتاجية الصغيرة بالمحافظة بوصفها رافدا هاما من روافد التنمية حيث تقوم بدورها فى الاقتصاد القومى نظرا لما تحتاج إليه من تلك المشروعات الإنتاجية الصغيرة التى تسهم فى تحقيق أهداف خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية وتعتبر مصدرا هاما لايجاد فرص عمالة وتخفيض نسبة البطالة فى المجتمع.

وتزداد أهمية المشروعات الإنتاجية الصغيرة فى الفيوم لدورها فى عملية التنمية المستدامة لأن الفيوم تعانى من ندرة رأس المال وتعانى من مشكلة تضخم السكان مثل أية محافظة من محافظات الجمهورية.

لذا يكون الحل الأمثل هو الاتجاه إلى مشروعات رأس مالها منخفض والأفضل بالطبع إذا كان الإنسان نفسه هو رأس مالها.

وتعتبر المشروعات الإنتاجية الصغيرة مجالا للابداع والابتكار وتحقيقا للذات للشباب وأشباعا لحاجاتهم بالعمل الحر.

وفيما يلى أمثلة لتلك المشروعات الصغيرة بالمحافظة

الصناعات الصغيرة مصدر لاكتساب المهارات والخبرات الفنية والتنظيمية

منتجات نخيل
شباك ومراكب صيد
الخزف والصينى
صناعة السجاد والأكلمة اليدوية
ثروة داجنة
صناعة الحصر
النباتات الطبية والعطرية
جريد النخيل
تربية أغنام وماعز وماشية

ويتم تمويل هذه الصناعات وغيرها من خلال القروض التى تقدمها الدولة من خلال صندوق التنمية المحلية والتى وصلت إلى مبلغ ٢٠٥٩٨٠٠ جنيه وتوفير أكثر من ١٠٧٦ فرصة عمل لشباب الخريجين.

وتخصيص بعض الأراضى بمنطقة كوم أوشيم كما ساهم الصندوق الاجتماعى بمنح الكثير من القروض لشباب الخريجين والمرأة المعيلة. وصلت مبالغ هذه القروض من الصندوق الاجتماعى إلى ٣٤٠١٧٢٠٣٥ جنيه، كما وفر الصندوق الاجتماعى من خلال المشروعات الصغيرة بالمحافظة فرص عمل تصل إلى ١٣٣١٣٠ فرصة عمل.

كما أن هناك مشروعات تحت التأسيس بالمحافظة مثل:

مشروع مركز الحرف اليدوية والبيئية بمنطقة عين السيليين

تتولى انجازه ورعايته إدارة السياحة بالمحافظة وأيضا تمويله حيث يعد هذا المشروع واحدا من المشروعات الهامة ضمن خطة المحافظة والتى تهدف إلى أحياء الحرف التقليدية المميزة لحضارة الفيوم واتاحة الفرصة كاملة للحرفيين لإظهار ابداعاتهم والتأكيد على التميز فى هذا المضمار لتوفير امكانيات البحث والتجريب واستيعاب الرؤى المتنوعة والمتعددة فى مجال الحرف المعتمدة على خامات البيئة المحلية مما يجعله مركزا للإشعاع الثقافى ومرجعا هاما ومهما للحفاظ على تراث الحرف فى محافظة الفيوم.

ويهدف تأسيس هذا المركز إلى:

● إعطاء فرصة لشباب الحرفيين الفيوميين لعرض وتطوير منتجاتهم الحرفية.

● خلق فرص عمل جديدة بالمناطق الريفية حول منطقة عين السيليين

● تشجيع الشباب على المشروعات الصغيرة من خلال تحفيز الحرف والصناعات البيئية التقليدية بالفيوم.

● الحفاظ على التراث والثقافة الفيومية وموروثاتها الحضارية من الاندثار والتى انتجت عبر العصور وتمثل الطابع المميز للفيوم

● توفير معرض دائم لعرض المنتجات الحرفية

● الترويج للمنتجات الحرفية من خلال عرضها بالمركز وكذا من خلال المهرجانات والاحتفالات

● توفير احتكاك مباشر مع مدربين وحرفيين عالميين ومحليين مع حرفى الفيوم لتطوير الحرف البيئية والتقليدية بالمحافظة.

ومن الحرف التقليدية المستهدف توطينها بمركز الحرف اليدوية:

- حرف صناعة الخزف والسيراميك
- حرف لصناعة منتجات جريد النخيل
- حرف صناعة السجاد اليدوى من الصوف والحرير
- حرف صناعة الحصر من السمار المر.

أما الفئات المستهدف التعامل معها فهى:

١ـ الحرفيين المهرة فى الصناعات الحرفية البيئية لتطوير ابداعاتهم

٢ ـ الشباب والصبية الراغبين فى تعلم الحرف السابق ذكرها

٣ ـ خريجى كليات الفنون التطبيقية لتعلم الحرف وتطويرها والعمل كمدربين أو مطورى تصاميم

٤ ـ الحرفيين العالميين الذين يتم استضافتهم من خلال البينالى السنوى للحرف الذى سيعقده المركز سنويا لمختلف الحرف.

٥ ـ المراكز البحثية المتخصصة فى توثيق ودراسة الحرف التقليدية.

وعلى الرغم من النهضة التى تعيشها الصناعات الصغيرة فى مصر بصفة عامة وفى الفيوم بصفة خاصة إلا أن هناك لازال العديد من المعوقات التى تحد من التوسع فيها وتطويرها لذا ينبغى القضاء على تلك المعوقات من خلال تحقيق وتنفيذ التوصيات الآتية:

١ـ اقتراح أن يقترن الترخيص للحصول على بطاقة ضريبية لمن يزاول أى نشاط تجارى أو صناعى ويزيد رأس ماله عن ٢٠٠٠٠ «عشرون ألف جنيه» بتشغيل عدد «٥» أفراد كحد أدنى فى هذا النشاط بالتنسيق مع وزارة القوى العاملة لتوفير الأيدى العاملة من المتعطلين وذلك بالطبع بعد قيام الوزارة بحصرهم سنويا وحصر تخصصاتهم وامكانياتهم والأعمال التى يستطيعون أدائها لغير المتعلمين منهم لكسر صخرة البطالة.

٢ـ أن تعلن وزارة القوى العاملة «إدارة الاستخدام الخارجى» عن فرص العمل المتوفرة لديها بالدول العربية والأوربية بالإذاعات المحلية وتتولى مديريات القوى العاملة بالمحافظات بتجميع طلبات الراغبين فى العمل بتلك الدول شريطة أن يقدم الراغب فى العمل إقرار بالتبرع بنسبة ١٠٪ من دخله خلال مدة التعاقد أو تستقطع من راتبه عن طريق القنصليات المصرية بهذه الدول تخصص كالتالى:

٢,٥٪ تودع بصندوق الزكاة «بيت مال المسلمين» يتم الصرف من هذه النسبة كإعانات رمزية للمتعطلين الذين وصل عمرهم إلى سن الخامسة والثلاثين ولم يتمكنوا من الحصول على أى عمل يضمن لهم حد الكفاف.

٧,٥٪ تخصص لتمويل الصناعات الوطنية الصغيرة تودع بالبنك الوطنى للتنمية أو أى بنك حكومى

٣ـ أن يقوم الديوان العام بمحافظة الفيوم بتجميع كل ما يتعلق بالصناعات الصغيرة وكيفية تمويلها وتطبع فى كتب وC,D وتعرض فى مراكز الشباب فى الريف والمدن من خلال أية ندوات وكذا فى قصور الثقافة وفروعها بالمراكز تعرض أيضا بين فقرات أية عروض فنية أو ثقافية فيها لتعريف العامة بالأماكن ونوعية المشروعات وكيفية اتخاذ الاجراءات للقيام بها.

٤ ـ أن تقدم القناة السابعة من قناة شمال الصعيد الفيوم أو الإذاعة المحلية بها برنامجا تحت مسمى كيف تستثمر وقتك، يتم فيه الحديث عن الصناعات الصغيرة باستضافة بعض من الخبراء فى هذا المجال وأساتذة الجامعة والإشادة بالنماذج الناجحة من هذه الصناعات ووضعها تحت دائرة الضوء للاقتداء بها.

٥ ـ إعادة النظر فى ضرورة إطالة فترة السماح بما يتناسب مع طبيعة المشروعات ويسمح بوجود هامش ربح لتوفير نفقات المعيشة للخريج لبدء حياة أسرية سعيدة.

٦ ـ التأكيد على أهمية تخفيض سعر الفائدة للقروض والنظر إليها باعتبارها مصروفات إدارية حتى تصل إلى ٤٪ أو ٥٪ من تبسيط اجراءات الحصول على القروض.

٧ ـ تبسيط اجراءات استصلاح الأراضى وتشجيع قيام الصناعات الزراعية الصغيرة فى الجوار مع توفير كافة المرافق أو تخفيض نفقات الحصول عليها.

المراجع

١ ـ البطالة أ.د. محمد علاء الدين عبد القادر «منشأة المعارف ـ الاسكندرية ٢٠٠٣»

٢ـ البطالة فى الوطن العربى د. خالد الزاوى ٢٠٠٤

٣ـ الصناعات الصغيرة د. سعد عبد الرسول

٤ ـ الممارسات المهنية للخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة الشباب فى المشروعات الإنتاجية الصغيرة

٥ ـ د. عبد النبى أحمد عبد النبى الصناعات الصغيرة ودورها فى التنمية المحلية .

٦ ـ د. فتحى السيد عبده أبو سيد أحمد «كلية الآداب جامعة عمر المختار ـ الجماهيرية الليبية».

يجب على وسائل الإعلام الترويج لأفكار المشروعات الصغيرة والإشادة بالناجح منها

من زمان

المرتبات الكبيرة.. بين الماضي والحاضر

اعداد: نبيل السمالوطى

فى عام ١٩٣٢ أصدر عبدالعزيز صبرى جريدة «اليراع» وهى جريدة أسبوعية جامعة كانت تصدر من مدينة المنصورة - وقد سماها صاحبها بهذا الاسم.. بمعنى «القلم».. استمرت الجريدة فى الظهور عددا من السنوات وكان الأستاذ الصحفى الكبير محمد زكى عبدالقادر من ضمن كتابها.. وفى أحد الأعداد الصادرة عام ١٩٤٠ كتب تحت عنوان «المرتبات الكبيرة» يقول ما نصه دون حذف أى فقرة منه:

«أثيرت مرة أخرى بمناسبة تقرير اللجنة المالية. فى مجلس النواب مسألة مرتبات الموظفين

وأحب أن أصحح هنا بعض الأخطاء التى يقع فيها كثيرون.. ممن يتصدون للكلام فى هذا الموضوع والرأى الذى يجمع عليه الكل أن مرتبات صغار الموظفين وأواسطهم لا ينبغى أن تمس أما المرتبات الكبيرة.. فهى التى يجب أن تناولها التخفيض وأن يجرى هذا التخفيض بنسبة تصاعدية ويبرر هذه السياسة ما يلى:

أولا: أن الفرق شاسع جدا بين أصغر وأكبر مرتب تدفعه الدولة وهذا الفرق فى انجلترا لا يتجاوز ١ إلى ٥٠ وهو فى فرنسا لا يزيد على ١ إلى ٤٠ ولكن نسبته تبلغ فى مصر فى بعض الأحيان من ١ إلى ١٥٠. وهذا الفرق الاجتماعى الهائل ليس فى مصلحة الأمة وليس مما يؤدى إلى تمكين بنائها الاجتماعى.

ثانيا: أن فكرة التخفيض فى المرتبات الكبيرة ليس فى مرجعها ما يمكن أن ينتج من هذا التخفيض وهل هو ألف أو مليون من الجنيهات أو أكثر أو أقل ولكن مرجعه أن ننفى من الحياة المصرية لونا من ألوان الترف الشديد يختص به فريق من أبناء الأمة بغير سبب اقتصادى أو اجتماعى صحيح.

ثالثا: أن مستوى المعيشة فى مصر أقل بكثير مما هو فى بلاد أخرى أفضل من مصر مدنية وأضخم ثروة وإنتاجا ومع ذلك فإن مستوى المرتبات عندنا يزيد على مستوى المرتبات عندهم.

رابعا: لا ينبغى أن نفقد المقارنة بين العمل فى الشركات والبنوك والمؤسسات الحرة وبين العمل فى الحكومة فإن للعمل فى الحكومة ميزات كثيرة أهمها طول الإجازات وقلة العمل والثبات فى الاستقرار والتمتع بشىء من السلطة وضمان الترقى إلى حد كبير.. وترتيب معاش دائم وكل هذه الميزات يجب أن تقوم بمال..

خامسا: إن الهبوط بمستوى المرتبات الكبيرة.. لابد منه فى الظروف الحاضرة التى تجتازها مصر لأنه يساعد على تحويل تيار الشباب من العمل الحكومى إلى العمل الحر ولا عبرة بما يقال من أن الحكومة قد لا تجد موظفين أكفاء بالمرتبات التى ستعرض عليهم فإن عدد الموظفين الذين يبلغون من الكفاية حدا غير عادى.. ويمكن أن يحصلوا فى العمل الحر على أكثر مما يحصلون عليه فى الحكومة قليل جدا - وأمثال هذه الكفايات الممتازة يمكن أن تمنح مرتبات شخصية يصدر بها قرار من مجلس الوزراء أو من مجلس الدولة متى تم إنشاؤه.

سادسا: إذا كان من المؤكد أن تخفيض المرتبات الصغيرة سيعود بالضرر على السوق المصرية ومن ثم فلا يجوز المساس بها فإن هذا الضرر منتف تماما فيما يختص بالمرتبات الكبيرة فإن الزائد عن حاجة من يتقاضونها إنما يذهب فى أبواب لا تتصل فى قليل أو كثير بالسوق المصرية وأحسب أن التلويح يغنى عن التصريح..

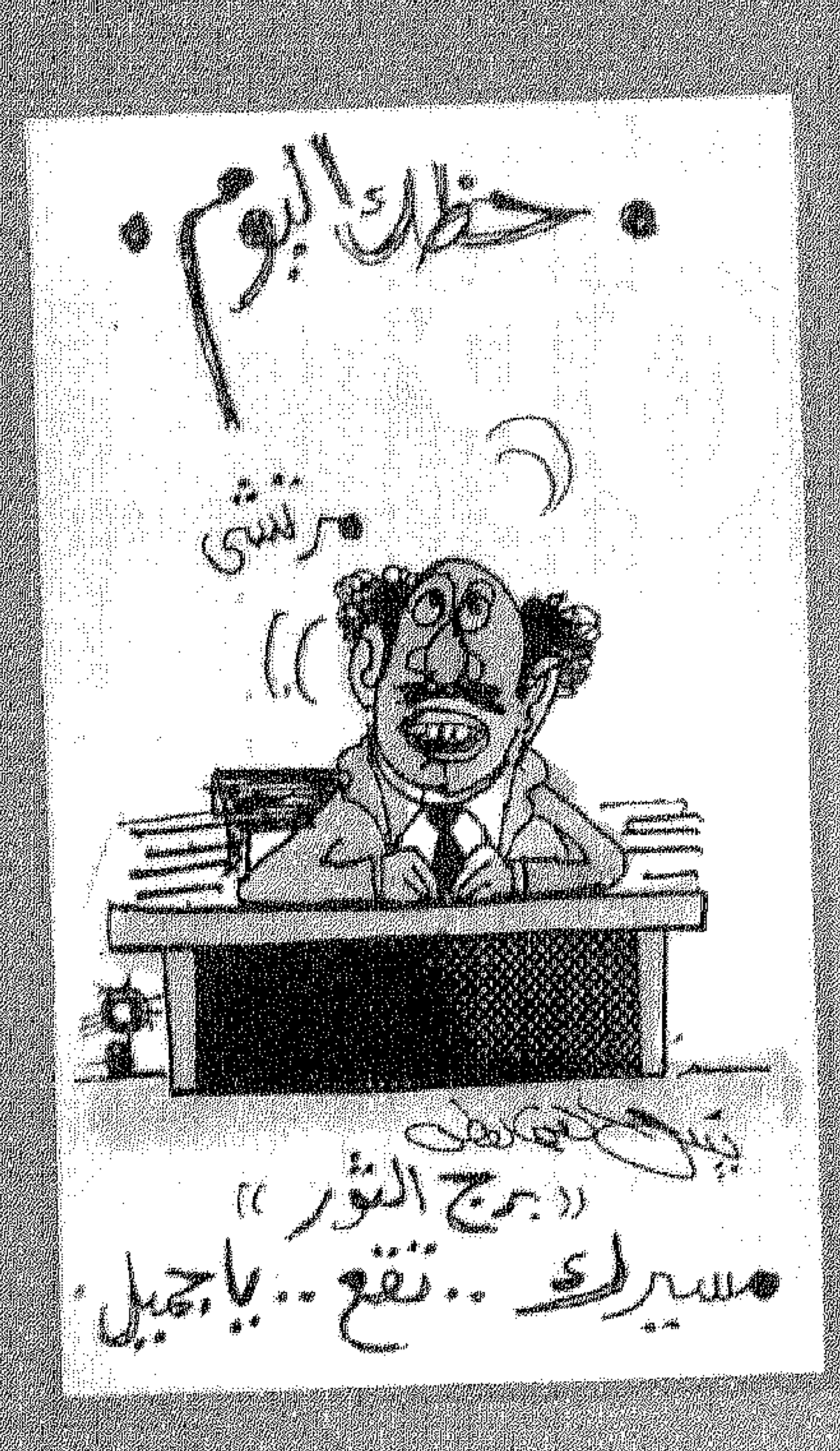
سابعا: أن الرأى الصحيح فى تحديد مرتبات الموظفين يجب أن يكون من الناحية الاقتصادية متناسبا مع مستوى المعيشة ومستوى الإنتاج والدولة على كل حال ليست مطالبة.. أن تعطى لطائفة من موظفيها مرتبات تهيىء لهم نوعا من الترف الشديد الذى يفسد الخلق الاجتماعى.

والآن وبعد مرور أكثر من ٦٧ عاما على كتابة هذا التحليل الاقتصادى.. نعتقد أن الأمر لا يحتاج منا إلى تعليق على الأوضاع المالية الحاضرة فى مجتمعنا المصرى الذى تغير أكثر من مرة طبقا للأوضاع الاقتصادية من اقتصاد اشتراكى إلى اقتصاد حر وظهرت طائفة من محدودى الدخل والمليارديرات وبات الفرق بينهما كبيرا.. ولا حول ولا قوة إلا بالله.


كاريكاتير التنمية
وعلشان إنت .. موظف .. عندك "زيادة" .. فى نسبة "الروتين" ونقص .. فى نسبة .. "البروتين" فى الدم
معمل التحاليل
شايف .. إهمال .. الموظفين المستهترين ... وصل لحد .. فين ... !!!
• معمليات •
وبعد الفحوصات والتجارب .. والإستنتاجات .. إتضح إن .. "اللامبالاه والإهمال" هيه الميكروبات الخطيرة .. اللى بتلوث حياتنا ....
الكوسة .. تغذى خلايا المخ وتقوى التفكير والذاكرة
جبتها لمعاليك طازه .. علشان تفتكرني .. وتتذكروا تديني علاوه تشجيعية يافندم ..
المدير
كوسة



خايف.. أقول لك..
ما كنتش.. ينعر.. تتعقد
ويحرق دمك.. وتبقى
حالتك حرب
خريج عاطل
طلب وظيفة
شئون العاملين



حظك اليوم
مرتشى
«برج الثور»
مسيرك.. تقع.. يا جميل



تبسيط الإجراءات الروتينية.. في المصالح الحكومية
إنت اللى في إيدك تبسطها
وفي إيدك تعقدها....
مرتشى
طلب



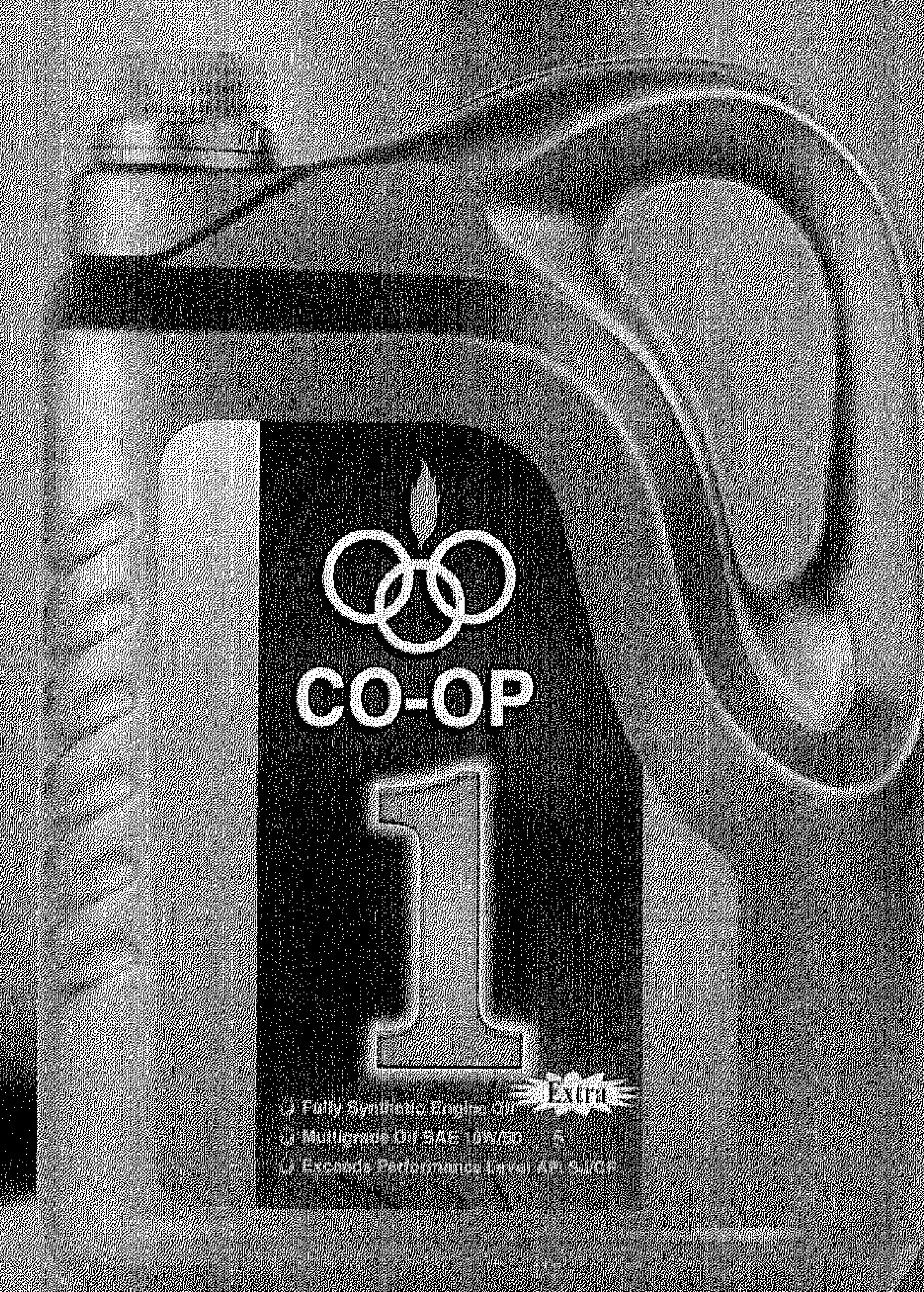
حسب تخصصك
ممكن تبقى ناجح جدا..
في زراعة قمح.. وتعبئة
وتصدير البلح
متخصص في الأبحاث النووية



القانون
مرتشى
هذا الموظف.. مرفوع نهائيا من الخدمه
... هذه رسالة مسجلة...!!!!

1 CO-OP EXTRA

Top quality fully Synthetic gasoline engine oil



فى دراسة لتقويم أداء شركات مياه الشرب

هل تراعى شركات المياه المعايير الصحية فى تقديم الخدمة؟

المياه هى مصدر الحياة على الأرض سواء للإنسان أو لغيره من الكائنات الحية ويكاد يكون مورد جمهورية مصر العربية المتجددة من المياه العذبة منحصراً فى نهر النيل(٩٥٪ من الموارد المتجددة) الذى تشارك فيه تسع دول أخرى وقد تحدد نصيب مصر من مياه نهر النيل بمقدار٥٥,٥ مليار متر مكعب سنويا وفقا لاتفاقية عام ١٩٥٩ مع السودان هذا بالإضافة إلى الموارد المائية غير المتجددة والتى تتمثل فى خزانات المياة الجوفية والتى يصل معدل السحب منها سنوياً ١,٣ مليار متر مكعب والتى يمكن أن يصل معدل السحب مستقبلاً إلى حوالى ٣,٥ مليار متر مكعب سنوياً



■ **محاسب/ إبراهيم محمد فريد بدران**
وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاسبات سابقاً

لذلك ومع فكرة إعادة استخدام المياه سواء من الخزانات الجوفية المتجددة (التى تستقبل مياه الرشح من الترع أو القنوات أو من النيل نفسه) أو مياه الصرف الزراعى والصرف الصحى فإن النقص المتزايد فى نصيب الفرد من الموارد المائية العذبة نتيجة زيادة السكان فى مصر وفى ظل الممارسات الحالية لاستعمال المياه التى تؤدى إلى فاقد كبير وتدهور فى نوعية المياه يتطلب تقويم أداء شركات المياه والتى يتمثل نشاطها فى إنتاج وتوزيع المياة الصالحة للشرب داخل محافظات مصر ومدنها وقراها حيث يمكن التعرف على مدى تحقيق الأهداف الموضوعة وإلقاء الضوء على المشكلات التى هى بحاجة إلى إجراء تصحيحى وذلك للمساهمة فى تعظيم ترشيد استخدام المياه والمحافظة عليها ليس فقط من حيث الكمية ولكن أيضاً صلاحيتها للاستهلاك الآدمى لذلك سوف نستعرض عناصر تقويم الأداء المتمثلة فى:

١ـ الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية.
٢ـ المؤشرات الخاصة بالربحية
٣ـ العوامل المؤثرة على الربحية
٤ـ الجودة فى تقديم الخدمة
٥ـ هيكل التمويل
٦ـ النشاط الاستثمارى
٧ـ النشاط البيئى

أولاً: الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية

تعتبر الموازنة التخطيطية أداة تخطيط فى المقام الأول يتم بمقتضاها وضع خطة عمل لفترة قادمة تشمل عناصر مخرجات النشاط الاقتصادى للوحدة الاقتصادية والاحتياجات اللازمة لها من كافة أنواع المدخلات ولكن مفهوم الموازنة لايقتصر فقط على التخطيط وإنما تعتبر فى نفس الوقت أداة رقابية فيتم مقارنة الأداء الفعلى بما هو مخطط أولا بأول لاكتشاف الانحرافات واتخاذ مايلزم لتصحيحيها

ومن أهم المؤشرات التى تبين مدى تحقيق أهداف الموازنة التخطيطية هى:

الفعليات المحققة على المقدار بالموازنة × ١٠٠
لكل من:

ـ الإنتاج الكمى (المياه المنتجة والمشتراة وناتج الآبار)
ـ كمية المياه المباعة
ـ إيرادات النشاط
ـ صافى الربح والقيمة المضافة
ـ عناصر التكاليف والمصروفات
ـ شبكة التوزيع والأطوال المتوقعة
ـ كمية المياه الفاقدة والمجموعات العامة
ـ محطات إنتاج المياه المقدر إنشائها وكذلك الآبار

ثانياً: المؤشرات الخاصة بالربحية:

١ـ الربحية:

ـ نسبة تطور مجمل ربح النشاط = مجمل الربح (الخسارة) للعام الحالى على مجمل الربح (الخسارة) للعام السابق × ١٠٠

ـ نسبة تطور صافى ربح النشاط (خسارة) = صافى أرباح النشاط (خسارة) الفعلى على صافى أرباح النشاط (خسارة) للعام السابق × ١٠٠

ـ نسبة تطور صافى الربح(خسارة) = صافى الأرباح(الخسارة) الفعلية على صافى الأرباح (الخسارة) للعام السابق

أهم العوامل التى تساعد على حدوث خسائر بالشركة:

(١) ثبات متوسط سعر بيع المتر المكعب من مياه الشرب مع ارتفاع أسعار الخامات والمواد والوقود وقطع الغيار.

(٢) الإهلاكات المحسوبة على الأصول الثابتة الجديدة والشبكات

(٣) زيادة الأجور بقيمة العلاوات الخاصة وماترتب على ذلك من زيادة تكلفة المزايا النقدية والتأمينية.

(٤) ارتفاع تكلفة الفاقد من المياه مما يؤدى إلى ضياع إيرادات كان من الممكن تحقيقها

(٥) التوصيلات غير الرسمية (خلسة) والتى تؤثر سلبياً على إيرادات الشركة

(٦) عدم تعميم العدادت لبعض المشتركين فضلا عن وجود عدادات عاطلة

(٧)تأخر تحصيل بعض مستحقات الشركة قبل المشتركين ومالذلك من أثر على توافر السيولة اللازمة لمواجهة التزامات الشركة من سداد الأقساط والفوائد المستحقة والمخصصات المكونة خلال فترة إعداد القوئم

(٨) قيام الشركة بإلغاء فواتير تخص سنوات سابقة نتيجة لأخطاء فى القراءات أو الاشتراكات الغير موجودة فى الطبيعة أو الاشتراكات مكررة لنفس المشترك

٢ـ القيمة المضافة الصافية:

ـ نسبة تطور القيمة المضافة الصافية = القيمة المضافة الصافية للعام الحالى على القيمة المضافة الصافية للعام السابق × ١٠٠

وهناك بعض المظاهر التى تدل على وجود خلل فى توزيع القيمة المضافة الصافية وأهمها مايلى:

١ـ استهلاك عائد العمل الكامل القيمة المضافة الصافية وأيضا تجاوزها خلال فترة المتابعة

٢ـ ظهور عائد التنظيم بقيمة سالبة خلال فترة المتابعة

ثالثاً: العوامل المؤثرة على الربحية

يبين معدل تكلفة الحصول على الإيراد مدى مسايرة إيرادات النشاط الجارى (مبيعات المياه الكلية)للتكاليف الكلية للنشاط

ـ معدل تكلفة الحصول على الإيراد= التكاليف الكلية للنشاط على إيرادات النشاط الجارى (المبيعات) × ١٠٠

وهناك بعض العوامل التى تؤثر على إيرادات النشاط وتكلفته يتعين مراعاتها لدى تقويم الأداء

(أ) العوامل الفنية:

(١) كمية الانتاج:

تمثل المياه المنتجة والمياه المشتراة القدر الأكبر من المياة المباعة بالإضافة إلى ذلك فإن هناك مياه منتجة من محطات الترشيح السريع والآباروتعبر نسبةالانتفاع بالطاقة عن مدى الاستغلال الأمثل للطاقة من عدمه.

ـ نسبة الانتفاع بالطاقة

= كمية مياه الشرب المنتجة على الطاقة التصميمية المتاحة لوحدات الانتاج × ١٠٠

مع ملاحظة مايلى:

■ إن محطات إنتاج المياه الكبرى تصمم بحيث

يمكن زيادة طاقتها الانتاجية بنسبة ٢٥٪ عن الطاقة التصميمية مع ضمان التشغيل الآمن للمحطات وإنتاج مياه مطابقة للمعايير القياسية لمياه الشرب وذلك لإمكانية مواجهة الاحتياجات المتزايدة لمستهلكى المياه.

■ أن محطات الترشيح السريع والآبار لها ظروف خاصة منها مايلى:

■ وجود مآخذ محطات الترشيح السريع ترع فرعية تخضع لنظام المناوبة الأمر الذى يؤدى إلى توقفها بصفة متكررة مع مناوبات الرى.

■ إنقطاع التيار الكهربى عن القرى أو انخفاض الجهد الكهربى خلال ساعات الذروة مما يؤدى إلى كثرة توقف هذه المحطات.

■ معظم الآبار الأرتوازية تغذى شبكات قرى مغلقة (هى شبكات تمد مجموعة من المنشآت بمياه الشرب داخل القرية ولاتمتد إلى خارج تلك القرية) الأمر الذى يستدعى تشغيل هذه الآبار وفق الاحتياجات الفعلية للأهالى الأمر الذى يستدعى تشغيل هذه الآبار وفق الاحتياجات الفعلية للأهالى وذلك مع مراعاة معدل السحب الآمن.

(٢) كفاءة شبكة التوزيع:

شبكة التوزيع هى خطوط المواسير التى تتدفق فيها المياه المنتجة لتصل إلى المستهلك ومنها الخطوط الرئيسية ومنها الفرعية وتتحدد أطوال الشبكة طبقاً للاحتياجات ووفقا للخطة الموضوعة.

■ أطوال شبكة التوزيع والطاقة الاستيعابية:

ـ نسبة الزيادة (أو النقص) فى أطوال شبكة توزيع المياه= الأطوال المضافة إلى (المنقرصة من) الشبكة خلال العام على أطوال شبكة التوزيع للعام السابق × ١٠٠

وتتوقف نسبة استيعاب الشبكة على كمية المياه المنتجة والطاقة الاستيعابية للشبكة:

ـ نسبة استيعاب الشبكة= كمية مياه الشرب المنتجة على الطاقة التصميمية المتاحة لوحدات الإنتاج × ١٠٠

ويمكن بيان نسب التطور فى أطوال الشبكة واستيعابها.

■ **مياه الشرب الفاقدة:**

وهى تتضمن كمية المياه اللازمة لغسيل الشبكات وذلك لضمان مستوى جودة الانتاج كما تتضمن الفاقد لدى حالات كسر الشبكة والانفجار لذلك يجب مراعاة تطبيق الخطط الموضوعة لأعمال الصيانة والإصلاح الفورى وأعمال الإحلال والتجديد للخطوط القديمة وذلك لتقليل نسبة الفاقد من المياه لأن أى فاقد فى مياه الشرب يعنى إهدار فرصة الحصول على إيرادات للشركة

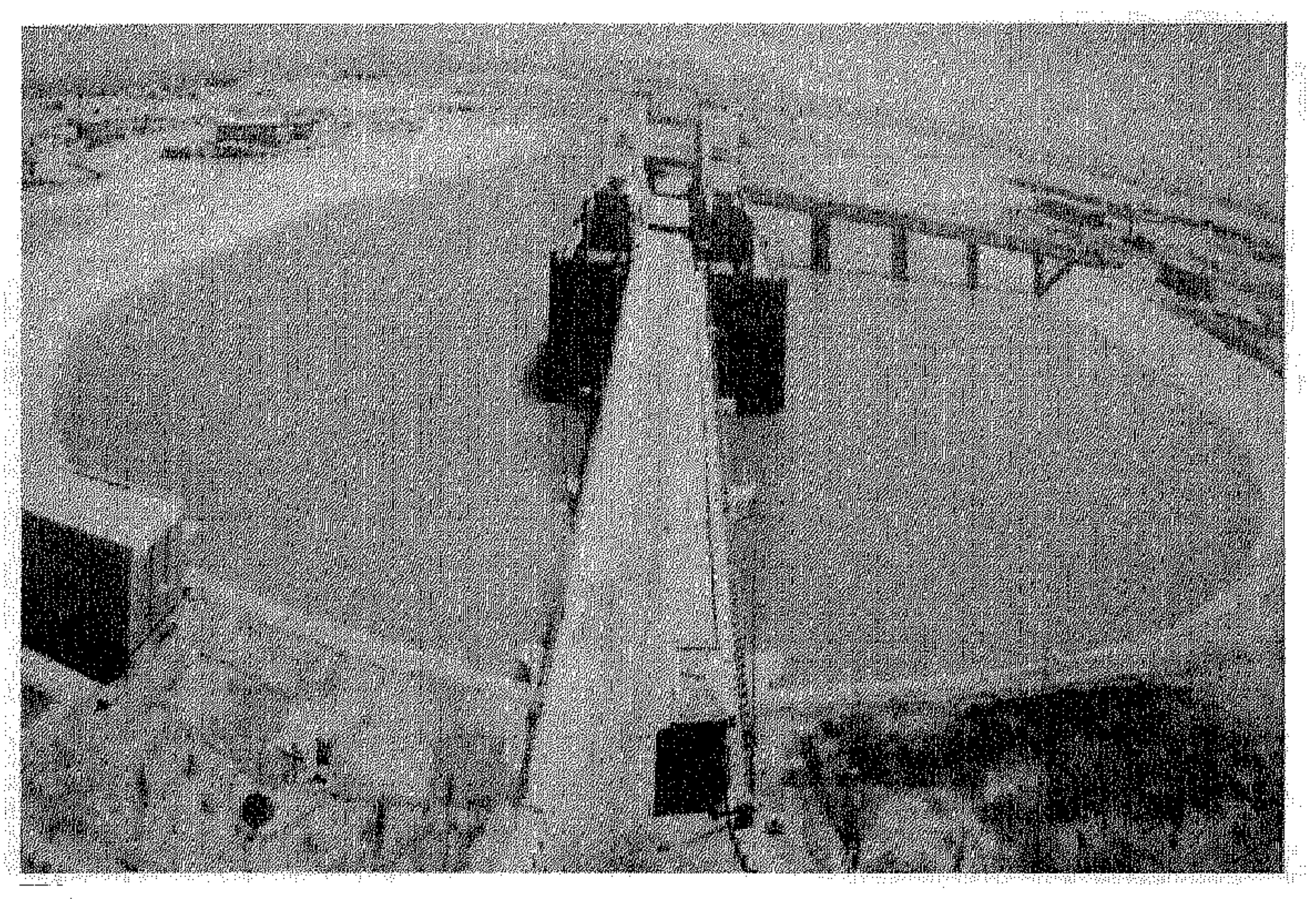
ـ نسبة التطور فى المياه الفاقدة = كمية المياه الفاقدة خلال العام الحالى على كمية المياه المنتجة خلال العام السابق × ١٠٠

■ **حالات الكسر والانفجار بالشبكة:**

إن الكسور والانفجارات التى تحدث فى شبكة توزيع مياه الشرب لها أسباب كثيرة نسوق أهمها لتكون عونا فى عملية تقويم الأداء:

ـ زيادة أطوال الشبكة لتوصيل مياه الشرب إلى العديد من المدن والقرى والعزب مما يزيد من احتمالات الكسور والانفجارات

ـ زيادة أعمال البنية الأساسية (غاز ـ تليفونات ـ كهرباء ـ صرف صحى ـ رصف) مما يؤدى إلى تعدد حوادث الكسر والانفجار مما يتطلب الأمر التخطيط والتنسيق مع الجهات المعنية فى هذا الشأن.



ـ المسار الطبيعى لخطوط مياه الشرب تقع على حوافى الترع والمصارف بما يعرضها للانهيار والكسر لدى القيام بأعمال تطهير هذه المجارى المائية مما يتطلب الأمر دراسة البدائل المكنة لوضع خطوط الشبكة فى مكان أكثر أمناً.

ـ الطرق الفرعية لاتتحمل وسائل النقل الثقيل مما يعرضها للإنهيار وبالتالى يحدث الكسور والانفجارات فى الشبكة المارة بهذه الطرق

ـ تقادم الكثير من خطوط شبكة المياه مما يؤدى إلى تآكل المواسيروتحدث الكسور والانفجارات

ـ نسبة تطور عدد حالات الكسر والانفجار= عدد حالات الكسر والانفجار للعام الحالى على عدد حالات الكسر والانفجار للعام السابق × ١٠٠

وهذه النسبة تعد لشبكة المياه الرئيسية ولشبكة المياه الفرعية وأيضاً بالنسبة للشبكات فى المدن والمراكز والقرى.

(٣) جودة الإنتاج:

للتأكد من جودة الانتاج يجب الالتزام بالاشتراطات والمعايير الصحية عند التعامل مع عينات مياه الشرب المأخوذة من شبكة التوزيع أو وحدات الترشيح السريع أو الآبار الارتوازية وأيضا من خطوط طرد المحطات الرئيسية وخاصة إجراء التحاليل الكيماوية والبكتريولوجية والميكروسكوبية بالإضافة للخواص الطبيعية مع ضرورة التأكد من:

ـ إن العينات المأخوذة تكون بالعدد المناسب والمكان المناسب وأيضاً الوقت المناسب.

ـ المحافظة على نسبة الكلور فى مياه الشرب فى جميع مراحل سير المياه فى الشبكة ليكون الكلور الحر المتبقى طبقاً للمواصفات الصحية الوقائية (لاتقل عن ٠٫٥ جزء من المليون) ومن ثم يجب التأكد أن اسطوانات غاز الكلور موجودة بالقدر الكافى لتحقيق النسبة المشار إليها.

ـ أن نسبة الكلور (جرعات مخفضة) عندما يكون هناك خلط بين مياه الصرف الزراعى والمياه الخام حتى لايتحد الكلور مع المواد العضوية مكونة مواد مسرطنة وذلك طبقاً للمعايير الصحية مع مراعاة أن تكون نسبة الكلور الحر المتبقى بأطراف الشبكة ٠٫٥ جزء من المليون

ـ مراعاة نسبة العينات الغير مطابقة للمواصفات أن تكون فى حدود النسبة المسموح بها (النسبة المسموح بها هى ٥٪ من إجمالى العينات المحللة وذلك طبقاً لقرار وزير الصحة رقم ١٠٨ لسنة ١٩٩٥ بشأن المعايير والمواصفات الواجب توافرها فى المياه الصالحة للشرب والاستخدام المنزلى).

ـ مراعاة إتمام عملية الغسيل والنظافة والصيانة لأحواض الترشيح والترويق والخزانات حسب الخطة الموضوعة موضح بها جداول دورية منتظمة للنظافة والصيانة.

ـ ضرورة التأكد من سلامة أجهزة إضافة الشبة والكلور الاحتياطية مع ضرورة تواجد كميات الشبة المناسبة وأيضا اسطوانات الكلور

بعض مؤشرات جودة الإنتاج:

ـ نسبة التطور فى عدد عينات المياه المأخوذة للتحليل للعام الحالى إلى عدد العينات المأخوذة فى العام السابق (الفحص البكتريولوجى والكيمياوى)

عدد عينات الفحص المأخوذة للعام الحالى على عدد عينات الفحص المأخوذةللعام السابق × ١٠٠

ـ نسبة التطور فى عدد العينات غير المطابقة = عدد العينات الغير مطابقة خلال العام على عدد العينات المأخوذة خلال العام × ١٠٠

وهذا النسبة لقياس عدم المطابقة للتحاليل الكيماوية والبكتريولوجية والميكروسكوبية والخواص الطبيعية.

ـ نسبةتطور العينات غير المطابقة = عدد العينات الغير مطابقة للعام الحالى على عددالعينات الغير مطابقة للعام السابق× ١٠٠

ـ نسبة العينات الغير مطابقة لزيادة الاكسجين الحيوى الممتص عن الحدود المسموح بها.

عدد العينات الغير مطابقة لزيادة الأكسجين الحيوى عن المعدل على عدد العينات الغير مطابقة× ١٠٠

ويمكن استخدام نفس النسبة للأكسجين الكيماوى المستهلك والأكسجين الذائب فى الماء.

ـ نسبة العينات الغير مطابقة لزيادة الرصاص (معدن ثقيل) عن المسموح بها

عدد العينات الغير مطابقة لزيادة الرصاص

ضرورة المحافظة على نسبة الكلور المسموح بها والتأكد من سلامة أجهزة الإضافة

عن المعدل على عدد العينات الغير مطابقة×١٠٠
ويمكن استخدام نفس النسبة للنحاس والزنك والزرنيخ والنحاس والكادميوم والسلينيوم
- نسبة العينات الغيرمطابقة لزيادة الأملاح الذائبة فى الماء
عدد العينات الغير مطابقة لزيادة الأملاح الذائبة فى الماء على عدد العينات غير المطابقة ×١٠٠

وبنفس الطريقة يتم التعامل مع بكتريا القولون بنوعيها وكذلك المبيدات (لاينت - ديلدرين - ملاثيون - اندرين)

(٤) اقتصاديات الأجور وعنصر العمل :

ويتكون هيكل العمالة من العمالة الإنتاجية وعمالة الخدمات الإنتاجية والعمالة الإدارية ويتحدد عدد كل نوعية من العمالة حسب نوع العمل المطلوب إنجازه حسب الخطة الموضوعة ويتعين أن تكون العمالة متخصصة كل فى مجاله وخاصة المسئولين عن نسب الكلور والمعايير والمواصفات التى تحكم إنتاج المياه وتوصيلها للمستهلك وأهم المؤشرات هى:

- إنتاجية العامل بإستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالى بتكلفة عوامله على متوسط عدد العاملين خلال العام ×١٠٠

- انتاجية الجنية/ أجر باستخدام الانتاج= قيمة الانتاج الإجمالى بتكلفة عوامله على إجمالى الأجور والمكافآت والحوافز ×١٠٠

وفى كلا من النسبتين عالية يمكن حسابهما باستخدام التلج:

- نسبة العمالة الغير نشطة/إجمالى عدد العاملين= عدد العمالة الغيرنشطة على عدد العاملين ×١٠٠

والمقصود بالعمالة الغير نشطة العاملين بأجازة مرضية لحالات مزمنة وخاصة العاملين فى مجال الكلور وأيضاً العاملين الذين يقومون بعمل خفيف

(٥) كفاءة استخدام مستلزمات الإنتاج:

تتمثل مستلزمات الانتاج فى المستلزمات السلعية والخدمات الوسيطة وأهم المؤشرات هى:

- نسبة تطور مستلزمات الانتاج = تكلفة مستلزمات الانتاج للعام الحالى على تكلفة مستلزمات الانتاج للعام السابق×١٠٠

- نسبة مستلزمات الانتاج إلى قيمة الانتاج = تكلفة مستلزمات الإنتاج على قيمة الانتاج الإجمالى بتكلفة عوامله ×١٠٠

وقد يؤثر فى هاتين النسبتين قيمة بنود الكهرباء وقطع الغيار والزيوت والوقود وأيضا بند الصيانة للآلات والمعدات بالمستلزمات الخدمية.

-نسبة عنصرى الكلور والشبة إلى قيمة المستلزمات السلعية = قيمة عنصرى الكلور والشبة على قيمة المستلزمات السلعية ×١٠٠

- تطور نصيب الـ ١٠٠٠ متر مكعب من الكلور = نصيب الـ ١٠٠٠ متر مكعب من الكلور للعام الحالى على نصيب الـ ١٠٠٠ متر مكعب من الكلور للعام السابق ×١٠٠

والجدير بالذكر أن الزيادة فى استخدام الشبة والكلور قد يرجع إلى زيادة العكارة فى المياه الخام وارتفاع العدد الطحلبى فى بعض فترات السنة كذلك زيادة ورد النيل والاقفاص السكمية بصورة مكثفة فى منطقة المآخذ.

(ب) العوامل الخاصة بالكفاءة التسويقية

تتعلق عوامل الكفاءة التسويقية والمؤشرات الخاصة بالكفاءة التسويقية وكفاءة جهاز التحصيل

(١) المبيعات:

- نسبة تطور المبيعات الكلية = قيمة المبيعات الكلية فى العام الحالى على قيمة المبيعات الكلية فى العام السابق ×١٠٠

- نسبة كمية المياه المباعة إلى كمية المياه المنتجة والمشتراة = كمية المياه المباعة على كمية المياه المنتجة والمشتراة ×١٠٠

□ **كمية المياه المباعة تقديرياً:**

وهى كمية المبيعات المباعة من خلال عدادات معطلة أو بدون عدادات وأيضاً بدون ممارسة والحنفيات العامة فى الطرق والميادين (المجموعات العامة).

- نسبة المياه المباعة تقديريا = كمية المياه المباعة تقديريا على كمية المياه المباعة ×١٠٠

- نسبة ال مشتركون المحاسبون تقديريا = عدد المشتركين المحاسبون تقديريا على إجمالى عدد المشتركين ×١٠٠

- نسبة المبيعات للمجموعات العامة = كمية المياه المباعة للمجموعات العامة على كمية المياه المباعة ×١٠٠

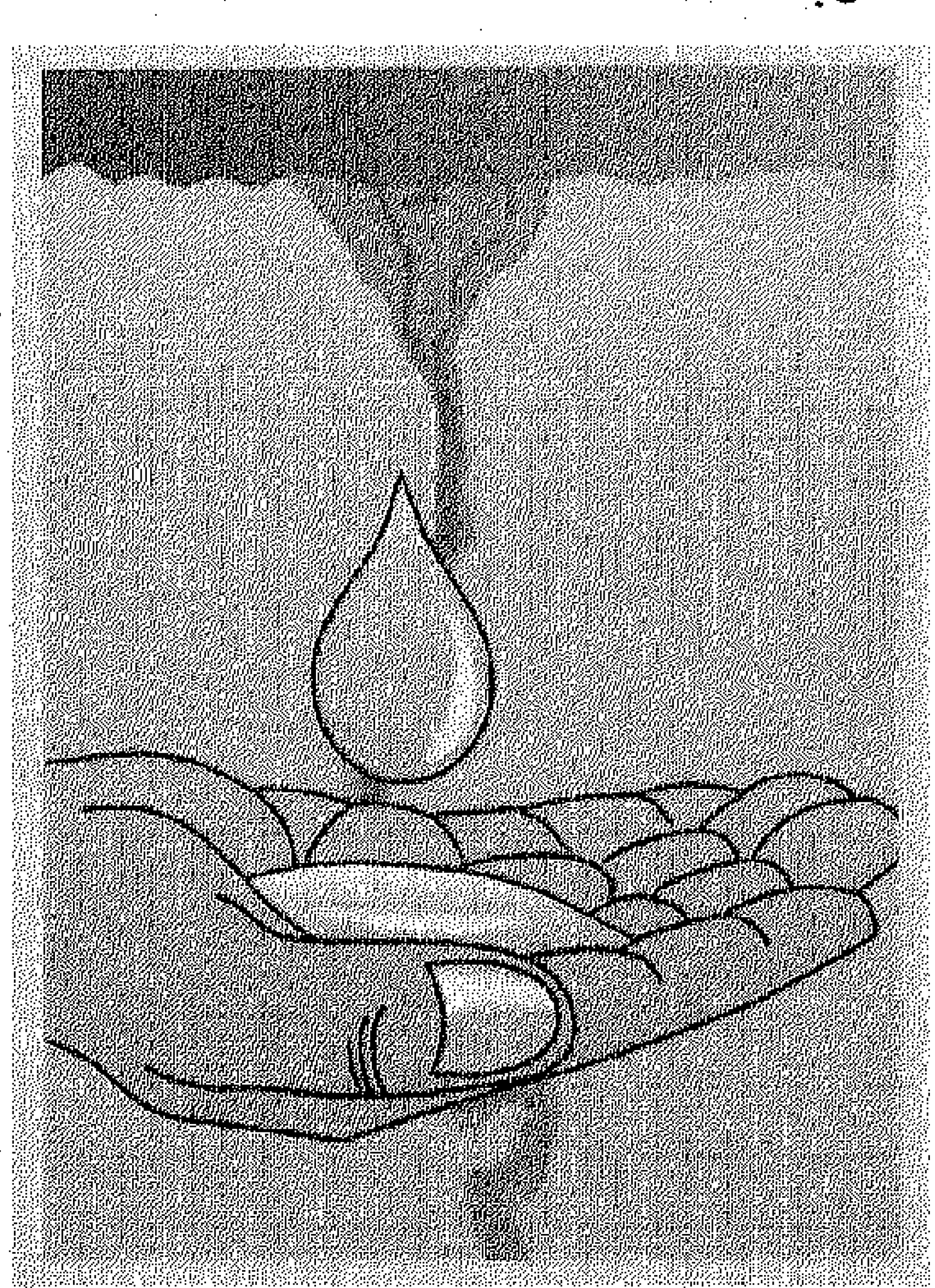
■ **كمية مياه الشرب الفاقدة:**

مياه الشرب الفاقدة تمثل الفرق الحسابى بين الانتاج والاستهلاك وتشمل كميات غير المحسوبة المتضمنة التوصيلات الخلسة وحنفيات الحريق والمياه المفقودة نتيجة الكسور والانفجارات بالشبكة نتيجة تقادم المواسير مع زيادة الأحمال على الطرق الغير مؤهلة لذلك وأيضاً مياه غسيل الشبكات وخصوصً فى المناطق التى تعتمد على المياه الجوفية والتى تعتمد على الغسيل المتكرر لشبكاتها بالإضافة إلى المياه المستخدمة فى تجارب وغسيل الخطوط الجديدة. ونظراً لأن الفاقد من المياه لايقابله إيرادات فإن ذلك يؤدى إلى اضخم التكلفة لمتر المياه المكعب.

- نسبة قيمة المياه الفاقدة =القيمة البيعية المقدرة للمياه الفاقدة على قيمة المياه المباعة ×١٠٠

- نسبة كمية المياه الفاقدة = كمية المياه الفاقدة على كمية المياه المباعة ×١٠٠

■ متوسط سعر بيع المتر المكعب من مياه الشرب



- نسبة تغطية متوسط التكلفة الكلية لمتر المياه المكعب = متوسط سعر بيع المتر المكعب من مياه الشرب على متوسط التكلفة الكلية للمتر المربع من مياه الشرب ×١٠٠

■ ضرورة الوصول إلى البيانات والأرقام الصحيحة للوصول إلى رقم المبيعات والمياه المباعة تقديراً والمياه الفاقدة لذلك يجب التأكد من:

١- أن جميع وحدات الترشيح والآبار الأرتوازية مزودة بعدادات تعمل لقياس الانتاج الفعلى لإمكان توفير تقارير شهرية لإدارة التكاليف وإدارة التحليل المالى وإدارة بحوث الإنتاج مع مقارنة هذه القياسات بالمخطط بالوحدات والآبار واكتشاف الانحرافات(إن وجدت) وسبل علاجها فى ضوء اعتبارات التشغيل وطاقة الشبكة واحتياجات المستهلكين

٢- أن جميع المحطات الكبرى مزودة بأجهزة قياس تعمل ويتم معايرتها دورياً للتأكد من القياس الفعلى للإنتاج.

٣- أن المحطات تحت عمليات الإحلال والتجديد والتطوير يتم إنتاجها حسب طاقات الانتاج الفعلية وساعات التشغيل للوحدات ومتابعة تركيب أجهزة القياس الأمر الذى يعطى اطمئنانا لكمية المياه المنتجة.

٤- أن قياس الاستهلاك يتم فعلياً بتعميم نظام العدادات وميكنة القراءة والتحصيل بواسطة وحدات الحاسب المحمولة (الهاند هليد)

(٢) مؤشرات الكفاءة التسويقية:

- نسبة التكاليف التسويقية إلى قيمة المبيعات الكلية = التكاليف التسويقية على قيمة المبيعات الكلية ×١٠٠

- نسبة المصروفات الإدارية إلى قيمة المبيعات الكلية = المصروفات الإدارية على قيمة المبيعات الكلية ×١٠٠

- نسبة الربح عن كل جنيه مبيعات = صافى الربح من عمليات النشاط الجارى على إجمالى قيمة المبيعات

(٣) كفاءة جهاز التحصيل:

- نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة إلى جملة الأرصدة المدينة= نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة على جملة الأرصدة المدينة فى ذات التاريخ ×١٠٠

- نسبة تطور الأرصدة المدينة المتوقفة = جملة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام الحالى على جملة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام السابق ×١٠٠

والأرصدة الواردة فى النسبتين عالية قبل استبعاد المخصص تدل على مدى كفاءة جهاز التحصيل وموقفه بالنسبة للعام السابق.

- نسبة المحصل لعملاء مياه الشرب بالقطاع الخاص = المبلغ المحصل من عملاء مياه الشرب بالقطاع الخاص على جملة مديونية عملاء الشرب القطاع الخاص ×١٠٠

- نسبة المحصل لعملاء مياه الشرب بالقطاع العام والحكومى = المبلغ المحصل من عملاء مياه الشرب بالقطاع العام والحكومى على جملة مديونية عملاء الشرب القطاع العام والحكومى ×١٠٠

وكلما تدنت نسبة التحصيل كما أثر ذلك سلبيا على قدرة جهاز التحصيل على سداد الالتزامات قصيرة الأجل والعاجلة.

وقد يرجع انخفاض نسبة التحصيل لما يلى:

١- عدم استجابة المجموعات العامة (الوحدات

المحلية.....) لسداد المستحق عليها لقاء ما استهلكته من مياه الشرب وأيضاً عدم استجابة القطاع العام والحكومة وقد يرجع ذلك لعدم وجود اعتمادات مخصصة لمياه الشرب أو اعتمادات لاتكفى

٢- عدم وجود وسائل فعالة لتحصيل المستحق مثال الضبطية القضائية.

٣- عدم تيسير نظام التقسيط للمبالغ المتراكمة سواء للقطاع الخاص أو المواطنين وخاصة محدودى الدخل.

رابعا: الجودة فى تديم الخدمة.

يقصد بالجودة مراعاة كافة الجوانب الفنية وقواعد التشغيل التى يرضى عنها مستهلكو المياه وتتمثل أهم عناصر الجودة فيما يلى:

١- سلامة المياه من كافة التلوثات.

٢- سلامة شبكة التوزيع ونظافتها.

٣- توصيل المياه إلى كل مكان يتواجد فيه مستهلك المياه.

٤- توصيل المياه للأدوار العليا فى كل المناطق

٥- استمرار تواجد المياه على مدار الساعة دون انقطاع

٦- العدالة فى تحصيل ثمن المياه المستهلكة دون زيادة

٧- سرعة التحقيق فى شكاوى مستهلكى المياه وأهمها:

- تلوث المياه ووجود شوائب حمراء اللون
- ظهور طعم للمياه وأيضاً رائحة
- وجود عكارة ورواسب فى الماء
- عدم وصول المياه للمستهلك وخاصة الأدوار العليا

ومن المؤشرات المستخدمة فى هذا المجال:

- متوسط نصيب المائة ألف مستهلك للمياه من الشكاوى = عدد الشكاوى خلال الفترة على عدد مستهلكى المياه خلال الفترة (بالمائة ألف) ×١٠٠

- نسبة الشكاوى من وجود شوائب حمراء اللون بمياه الشرب = عدد الشكاوى من وجود شوائب حمراء اللون بمياه الشرب خلال الفترة على إجمالى عدد الشكاوى خلال الفترة ×١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن استخراج النسبة لشكاوى ظهور عكارة ورواسب وأيضا لشكاوى من انقطاع مياه الشرب = عدد شكاوى انقطاع مياه الشرب على إجمالى عدد الشكاوى ×١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن استخراج النسبة لشكاوى عدم صعود المياه للأدوار العليا وعدم تواجد خدمة توصيل مياه الشرب لبعض الأماكن

- نسبة الشكاوى من تحصيل قيمة مياه الشرب بالزيادة = عدد شكاوى تحصيل قيمة مياه الشرب بالزيادة على إجمالى عدد الشكاوى ×١٠٠

خامسا: هيكل التمويل:

مؤشرات هيكل التمويل:

- نسبة القروض (المصادر الخارجية للتمويل) إلى إجمالى تمويل الاستثمار = قيمة القروض على إجمالى تمويل الاستثمار ×١٠٠

- نسبة رصيد الخسائر المرحلة (إن وجدت) لرأس المال = قيمة رصيد الخسائر المرحلة على قيمة رأس المال ×١٠٠

بالإضافة إلى مدى قدرة الشركة على سداد الالتزامات قصيرة الأجل والعاجلة والتى تتمثل مؤشراتها فى نسب التداول والسيولة والسيولة السريعة.

وقد يكون هناك بعض مظاهر الخلل فى الهيكل التمويلى أهمها مايالى:

١- ظهور صافى حقوق الملكية بقيمة سالبة ومن أهم أسباب ذلك ارتفاع الخسائر المرحلة

٢- ظهور صافى المال العامل بقيمة سالبة

٣- انخفاض نسب التداول والسيولة والسيولة السريعة

سادساً: النشاط الاستثمارى

أ - تهدف الخطة الاستثمارية لشركات إنتاج مياه الشرب إلى:

١- زيادة كمية المياه المنتجة لتلبية احتياجات المستهلكين

٢- إضافة طاقة إنتاجية جديدة عن طريق مشروعات التوسع

٣- رفع كفاءة وتحسين محطات إنتاج المياه القائمة

٤- الاهتمام بشبكة توزيع المياه بزيادة أطوالها وتجديد المتقادم منها سواء الرئيسية منها أو الفرعية.

وهناك العديد من المؤشرات التى تساعد فى تقويم أداء النشاط الاستثمارى منها:

١- نسبة قيمة الأعمال المنفذة إلى القيمة المعتمدة للمشروعات

٢- نسبة المنصرف الفعلى إلى القيمة المعتمدة للمشروعات

٣- نسبة المنصرف الفعلى إلى قيمة الأعمال المنفذة

هذا بالإضافة إلى الأهمية النسبية لإجمالى التمويل الذاتى ومدى الالتزام بتنفيذ البرنامج الزمنى للمشروعات المدرجة بالموازنة الاستثمارية

(ب) هناك بعض الظواهر التى تشوب إعداد وتنفيذ المشروعات والتى تؤدى إلى تأخر نهوها فى المواعيد المقررة بما يحرم الشركة من الاستفادة منها فى الوقت المحدد ويتعين أخذها فى الاعتبار عند تقويم أداء الشركة:

١- ضيق الشوارع ووجود خطوط صرف صحى وتليفونات ومياه وكابلات كهرباء ووجود صخور فى باطن الأرض بموقع العمل وارتفاع منسوب المياه

٢- صعوبة الحصول على تاريخ الحفر والبناء

٣- تباطؤ بعض المقاولين فى التنفيذ

٤- تكليف بعض المقاولين بأعمال إضافية لم تكن مدرجة بالعقد مثال خطوط مواسير جديدة

٥- وجود عيوب فنية فى بعض الأعمال المنفذة سواء فى شبكات توزيع المياه أو الغرف

٦- عدم تجهيز موقع العمليات قبل البدء فى التنفيذ سواء من حيث الاستلام أو التأكد من عدم تخصيص الموقع لعمل آخر

سابعاً: النشاط البيئى:

تتلوث المياه بكل ما يفسد خصائصه أو يغير طبيعتها عن طريق المخلفات الإنسانية أو النباتية أو الحيوانية أو المعدنية أو الكيماوية والتى تلقى أو تصب فى مصادر مياه الشرب الخام (الأنهار) كما تتلوث المياه الجوفية أيضاً بالمركبات الكيماوية أو البكتريا نتيجة تسرب مياه المجارى والصرف إليها.

تأخير تحصيل المستحقات المالية تؤثر على الالتزامات

وهناك بعض المؤشرات التى تؤخذ فى الاعتبار لدى تقويم أداء النشاط البيئى -معدل التكاليف البيئية = التكاليف البيئية على إجمالى تكاليف التشغيل×١٠٠

- الأهمية النسبية للأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج التلوث = قيمة الأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج آثار التلوث على قيمة إجمالى الأصول الرأسمالية × ١٠٠

- ويمكن استخدام النسب الواردة بالبند رابعاً حيث إنها تظهر كمية وحجم التلوث المبدئى وذلك من تصنيف الشكاوى وتحليلها.

مصادر تلوث مياه الشرب

١- صرف المخلفات الصناعية من شركات وصناعات مختلفة وكذا الصرف الزراعى فى مجرى نهر النيل أمام مآخذ المياه بالإضافة إلى إلقاء ما تحمله عربات الكسح من مخلفات فى مجرى نهر النيل لعدم وجود شبكات صرف صحى فى بعض المواقع

٢- قلة كفاءة المعالجة فى محطات تنقية مياه الشرب فى المحطات المرشحة مثل عدم ضبط جرعات الشبة المضافة أو الكلو النهائى أو عدم الصيانة المستمرة لأحواض الترسيب والترشيح

٣- وجود مصادر تلوث حول محطات المياه تتمثل فى الهيش والبوص

٤- عدم مطابقة مآخذ بعض المحطات للاشتراطات الصحية لعدة أسباب منها:

- وجود ماسورة صرف العادم بالقرب من المآخذ
- وجود مقلب قمامة بجوار المآخذ
- وجود الروبة ملاصقة للمأخذ
- وجودصرف زراعى بالقرب من المآخذ
- ماسورة الأخذ مدفونة فى الطين

٥- عدم الاهتمام بتحجير البر أمام المآخذ لمنع تراكم ورد النيل والهيش والبوص الذى يؤدى إلى اختناق البيارات مما يجعلها غير صالحة وتكون مصدراً للتلوث.

٦- انتشار المراكب السياحية الراسية أو المتحركة حول بعض المحطات وتقوم تلك المراكب بإلقاء مخلفاتها فى النيل (بجانب المحطات) بالإضافة إلى أن تلاصق بعض هذه المراكب من الجهتين بمآخذ بعض المحطات (مخالفين لشرط المسافة حول مآخذ محطات المياه) تعتبر كحائط صد لاتجاه سريان مياه النيل مما يعوق تصريف مياه الروبة وتدخل مع المياه وبالتالى تراكمها فى المروقات مما يؤدى إلى تكوين طبقات غليظة من الريم فوق سطح المروقات والتى تحتوى على مواد عضوية وطحالب

٧- تلوث مياه الشرب بمياه الصرف الصحى

٨- تلف خزانات المياه وعدم إحكام غلقها بالإضافة إلى عدم إجراء الصيانة والنظافة اللازمة يؤدى إلى تلوث المياه

٩- عدم استيفاء الآبار الاشتراطات الصحية الخاصة بشرط المسافة وعدم كلورة المياه الجوفية أحياناً

وعلى مقوم أداء شركات مياه الشرب أن يتأكد من قيام الشركات بمعالجة مصادر التلوث وفقا للمعايير والمواصفات الموضوعة والمتفق عليه

تقارير الكفاية

مميزاتها ومشكلاتها



■ إعداد/ هاجر فضل الله غزالى

مدير عام بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة

يقتضى تنظيم الوظيفة العامة التحقق من كفاءة الموظف ليس فقط عند التحاقه بالوظيفة بل يتطلب الأمر التأكد من احتفاظه بمستوى الكفاية اللازمة لحسن أداء الخدمات العامة أثناء مباشرته لها لذا فإن الأمر اقتضى وضع معايير لتقدير كفاية الموظف بصفة دورية فى فترات زمنية محددة وفور إجراءات معينة وهى المعروفة بتقارير الكفاية.

فتقدير الكفاية يعنى قياس توافر الصفات اللازمة لحسن أداء وظيفة ما فى شاغلها.

ولما كانت الوظيفة العامة تفرض على شاغلها واجبات ومسئوليات معينة ولما كان قيام الموظف بواجباته الوظيفية يتم بإشراف رئيس مباشر له فى عمله يحاسبه على حسن أدائه أيضاً فإن المصلحة العامة تقتضى عدم إسناد الوظائف العامة لغير الأكفاء القادرين على أداء تبعاتها لذلك كان لابد من وضع معايير لتقدير كفاءة الموظف ومعرفة مدى صلاحيته لمباشرة أعباء وظيفته والترقى إلى الوظيفة الأعلى.

وقد أثبتت التجارب عن وجود وسيلتين رئيسيتين لتقدير كفاءة الموظف ألا وهى : إما إجراء اختبار لقياس كفايته أو استطلاع رأى رئيسه المباشر بشأن مدى كفايته.

وعلى الرغم من أن طريقة الاختبار تمنع تحيز الرؤساء وتحكمهم فى مرؤوسيهم إلا أنه أخذ عليها أنها تصلح فقط لمعرفة مدى ما حصله الموظف من معلومات عن أعمال وظيفته ولكنها لا تفيد فى الكشف عن الصفات الذاتية التى تتطلبها الكفاية الوظيفية كالإخلاص والقدرة على تحمل المسئولية والمواظبة وحسن المعاملة .... إلخ.

كما أن إنشغال العاملين بالاستعداد لمثل هذا الامتحان يصرفهم عن أداء واجباتهم الرئيسية مما يضر بالصالح العام فضلاً عن أن الموظفين لا يتساوون فى القدرة على أداء الامتحان لأن قابلية الإنسان له تقل بتقدمه فى السن ومن ثم فالامتحان لا يصلح بصفة عامة كأداة حقيقية لتقدير كفاية الموظف كما يؤخذ على الاختبارات الدورية لقياس كفاية الموظف أنها تقتصر فقط على تقدير الكفاية فى وقت معين على وجه التحديد وهو وقت إجراء الاختبار وبالتالى فهى لا تعبر بالضرورة عن درجة الأداء اليومى الفعلى للعمل فضلاً عن تأثرها بالظروف الشخصية للعامل عند أداء الامتحان.

أما بالنسبة لتقدير كفاية العامل وفق رأى الرئيس المباشر باعتباره خير من يستطيع تقدير كفاية الموظف على أساس سليم من الواقع ويبدى الرئيس المباشر رأيه فى كفاية مرؤوسيه فقد تشوبها بعض المساوىء وذلك بعدم مراعاة الحيادية أو الواقعية فى التقييم وكذا احتمال انحياز الرئيس إلى المقربين منه كما أن تقييم المرؤوسين يختلف من رئيس لآخر فقد يهتم أحدهم بعنصر الكفاءة فى العمل فقط والآخر قد ركز على سرعة الانجاز أو السلوكيات .... إلخ هنا فى حين أن العبرة فى تقييم العامل تكون للصفات المكونة للكفاية مجتمعة ومن هنا نشأ نظام تكليف الرؤساء المباشرين بتقديم تقارير دورية يسجلون فيها رأيهم بشأن كفاية مرؤوسيهم ومن ثم تسجيل هذا التقييم فى تقارير الكفاية سواء كانت سنوية أو نصف سنوية أو شهرية .... إلخ. وتعتبر هذه الوسيلة الأخيرة هى أدق وأضبط وسيلة لتطبيق نظام تقارير الكفاية.

مزايا نظام تقارير الكفاية

لاشك أن هناك مزايا عديدة لنظام تقارير الكفاية نجملها فيما يلى:

● استمرار الرقابة والإشراف على المرؤوسين ذلك حتى يتمكن الرئيس المباشر من وضع التقرير الدورى عن أوجه كفاية كل منهم.

● إحساس العاملين بالمسئولية فشعور الموظف بأن عمله موضع تقييم رؤسائه المباشرين يجعله يجتهد فى عمله ويخلص له حتى لا يتعرض للنقل من وظيفته أو حرمانه من مزاياها.

● تحديد مستويات الأداء للأعمال المختلفة وبالتالى وضع مقاييس لمستويات الانجاز المطلوب فى كل حالة وذلك عند تعدد نماذج تقارير الكفاية تبعاً لتنوع العمل واختلاف طبيعته من وظيفة لأخرى.

● تحسين كفاية الموظف حيث يتم تعريف الموظف ضعيف الكفاية بنواحى الضعف حتى يسعى لتداركها.

● الكشف عن الاحتياجات التدريبية ببعض نوعيات النشاط التى تبين منها عدم فهم العاملين بها لمتطلبات العمل أو سلوكياته.

● عدالة شئون العاملين فى التعامل مع الموظفين فبتقارير الكفاية تتخذ أساساً لإجراء حركة النقل داخل الوظائف المختلفة وكذا إجراء الترقيات بالأقدمية والاختيار ومنح العلاوات التشجيعية واستبقاء الموظف أو إعفاؤه من الخدمة.

وبالرغم من أهمية تقارير الكفاية فى تقييم الأداء إلا أن هناك عيوب فى هذا النظام من أهمها:

● استحالة تحقيق الموضوعية فى تقدير الكفاية فتفاوت الرؤساء فى الشخصية من المستوى الذهنى والتربوى ينشأ عنه بالضرورة تباين شديد ومفارقات فى طرق تقديرهم لكفاية الشخص الواحد ومن ثم فتقدير كفاية الموظف يتأثر بشخصية الرئيس مدفوع تفكيره وأخلاقه وعلاقته بالموظف أكثر من تأثره بعمله ودرجة تقدمه ونشاطه وبذلك يخضع تقدير الموظف للنزعة الشخصية مما يستحيل معه التقدير بطريقة موضوعية بعيدة عن المؤثرات الشخصية.

● الإساءة إلى الصلة بين الرئيس والمرؤوس تجعل تقارير الكفاية علنية وفتح باب التظلم منها أمام العاملين يؤدى إلى مهاجمتهم لرؤسائهم أما إذا أخذنا بسرية التقارير فقد أثرنا الريبة والشك فى نفوس العاملين وجعلنا منها أداة طيعه فى يد البعض للكيد والانتقام الشخصى وفى كلتا الحالتين تسىء إلى العلاقة بين العاملين ورؤسائهم.

● إفساد الخلق الإدارى حيث يشيع النفاق للرؤساء كما يفتح الباب أمام المآرب والأهواء خاصة إذا اتخذ النظام كأساس للترقية بالاختيار.

والواقع أن هذه العيوب التى تؤخذ على تقارير الكفاية إنما هى أخطاء تقترن بتطبيق هذا النظام فمثلاً يمكن الحد من تحكم الرئيس فى تقدير الكفاية عن طريق تحديد عناصر الكفاية وتعريفها وتحديد المصادر التى يستقى منها الرئيس تقديره وإلزامه بتسبيب التقرير وضرورة المراجعة والتعقيب على التقرير من الرئيس الأعلى وأيضاً إلزام الرؤساء المباشرين بالقيد فى سجل الرئيس المباشر وذلك بتسجيل كافة ما يعن من مرؤوسيهم سواء سلباً أو إيجاباً أولاً بأول حتى تكون هذه المواقف المثبته هى أساس تقييم كل عامل عن الفترة التى يتم فيها التقييم دون التأثر بآخر موقف صدر من العامل وقت التقييم.

كما أنه يمكن الحد من مساوىء العلنية والسرية المطلقتين للتقارير بالأخذ بالعلنية النسبية لهذه التقارير وذلك فقط فى حالة ضعف الكفاية وذلك بمناقشة واضع التقرير للموظف على انفراد فى أساليب ضعف كفايته وأوجه علاجها وما يستطيع أن يقدمه له من مساعدة وبذا تكون تقارير الكفاية أداة لتدعيم الصلة بين الموظف ورئيسه.

كما أنه يمكن قصر الترقية بالاختيار على مستويات وظائف الإدارة العليا وذلك للحد من مساوىء تقارير الكفاية.

ومن هنا يتضح لنا أن نظام تقارير الكفاية من أفضل النظم لتقدير كفاية العاملين إذا ما تم تطبيقه بطريقة موضوعية يتم فيها الابتعاد عن التقييم الشخصى للعامل والاستناد فى تقييمه إلى وقائع وحقائق مثبتة سواء فى ملف خدمة العامل أو سجل رئيسه المباشر.

في دراسة للآثار الاقتصادية لتنمية الساحل الشمالي

ضرورة تكاتف المجتمع الدولي لتطهير ٦٣٩ ألف فـ

■ إعداد: مديرية التنظيم والإدارة محافظة مطروح

المشكلة موضوع البحث:

لاشك ان تعمير وتنمية الساحل الشمالي من الصحراء الغربية وتنمية الموارد الاقتصادية المتاحة في هذه المنطقة تعد من الوسائل التي تساعد على توسيع الرقعة المعمورة في البلاد وتخفف الضغط السكاني على اراضي وادي النيل ودلتاه في ظل توافر فرص هائلة لتنمية موارده وامكانياته على مستوى كافة المجالات السياحية والمائية والزراعية والحيوانية والصناعية، فمنطقة الساحل الشمالي الغربي وظهيرها الصحراوي تعتبر احدى المناطق الواعدة التي يمكن عن طريق استغلال مواردها الاستغلال الامثل احداث طفرة في التنمية الاقتصادية والسكانية في مصر.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم القيام باستغلال هذه المنطقة بالشكل الامثل وعدم القيام باجراء التخطيط اللازم لها ستفقد الدولة فرص استثمارية هائلة تمكنها من وضع حلول واقعية للمشاكل التي تسعى الدولة جاهده للتغلب عليها وتاتي في مقدمتها مشكلة البطالة ومشكلة نقص الانتاج الحيواني والزراعي وخاصة الحبوب وعلاوة على ما سبق ستتمكن الدولة من خلال توظيف امكانات هذه المنطقة من تحقيق كافة معدلات النمو الاقتصادي بخططها القصيرة والطويلة الآجل.

وجدير بالذكر أن محافظة مطروح كانت سلة الغذاء لمصر والمنطقة في العصر الروماني وكانت محطة لتصدير الفواكة والمحاصيل عبر مينائها القديم لاوربا في تلك الأزمنة البعيدة، فالتاريخ يذكر أن الفراعنة والاغريق والرومان قاموا بزراعة مساحات شاسعة بهذه المنطقة مستخدمين في ذلك عددا كبيرا من الخزانات والخنادق للانتفاع بمياه الامطار في عملية الزراعة.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت اهمية المنطقة (الساحل الشمالي) وتم اقتراح العديد من المشروعات التنموية بها ففي الثمانينات تم الاهتمام بدراسة مشروع منخفض القطارة وفي الفترة الاخيرة تم طرح مشروع جديد للدكتور فاروق الباز عالم الفضاء المصري وهو مايسمى بممر التعمير في الصحراء الغربية كما تقدم عالم الجيولوجيا الدكتور/ رشدي سعيد - مبقترح تناول فيه تنمية الجزء الشمالي من الصحراء الغربية بشمال واحة سيوة.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الامكانيات المتاحة لمنطقة الساحل الشمالي والظهير الصحراوي بالصحراء الغربية للاستفادة منها عند وضع الخطط الحالية والمستقبلية المتعلقة بتنمية الساحل الشمالي والظهير الصحراوي الأمر الذي يساهم بشكل مباشر في أحداث التنمية الشاملة على مستوى كافة محاور التنمية المختلفة.

أهمية البحث:

كما سبق أن اوضحنا بعاليه أن تنمية الساحل الشمالي والاستفادة من الامكانيات المتاحة اكبر استفادة ممكنه سوف يؤدي إلى تحقيق خطط وسياسات الدولة، فمن الناحية



التنمية الاقتصادية للساحل الشمالي والظهير الصحراوي تساهم بشكل فعال في الحد من البطالة

ـدان صالحة للزراعة من الألغام



الاقتصادية سوف تتحقق فرص استثمارية هائلة تسهم فى زيادة الناتج القومى، ومن الناحية الاجتماعية سوف تحدث عملية التنمية زيادات كبيرة فى مستوى دخول الأسر المصرية وارتفاع مستوى معيشتها، ومن الناحية السياسية ستتيح عملية التنمية بالساحل الشمالى ايجاد فرص عمل لالاف الخريجيين والعاطلين الامر الذى ساهم بشكل فعال فى الحد من مشكلة البطالة التى تعانى منها معظم الاسر المصرية وسوف يتحقق هدف الدولة المتمثل فى كسب رضاء المواطنين عن اداء الحكومة فيما تتيحه من فرص عمل، وتوفير منتجات بجودة عالية والعمل باستمرار على رفع مستوى معيشة المواطنين.

مجالات التنمية الاقتصادية فى الساحل الشمالى وبعض المشاكل التى تواجهها:

التنمية الزراعية:

تمتلك محافظة مطروح مساحات من الأراضى يمكن من خلال استغلالها الاستغلال الامثل من قبل الجهات المسئولة ومتخذى القرار أن تساهم فى سد الفجوة الغذائية الحالية.

وأن أجمالى مساحات الأراضى الزراعية داخل الزمام تبلغ ٧٩٨,٣٩٩ فدان بينما تبلغ مساحة الأراضى الزراعية خارج الزمام ٢٧٨,٥٤١ فدان كما تم إنتاج كميات مناسبة من الانتاج الزراعى من التين والزيتون والعنب والبطيخ والبلح والبرسيم الحجازى بجميع مراكز ومدن وقرى المحافظة.

ان محافظة مطروح ومنطقة الساحل الشمالى الغربى من المناطق الواعدة فى زراعة المحاصيل الاستراتيجية وعلى رأسها القمح حيث نجحت كل التجارب التى اوضحت ملائمة القمح لطبيعة اراضى الساحل الشمالى وبالفعل تم زراعة ٢٥ ألف فدان على مياه رى ترعة الحمام واعطى انتاجية وصلت إلى ١٠ اردب للفدان كما تم زراعة القمح ايضا على مياه الامطار فى مساحة ٢٧ ألف فدان واعطت انتاجية وصلة إلى ١,٥ اردب للفدان واذا تم رى هذه المساحات برى تكميلى من المؤكد أن الانتاجية ستتضاعف بالشكل الذى يمكن ان يؤدى إلى أن تكون محافظة مطروح سلة الغذاء كما كانت عليه فى العصور القديمة.

تنمية النباتات الطبية:

وهى تلك النباتات التى تستعمل فى العلاج أو تكون مصدر المواد ذات التأثير طبى وهى ذات اهمية وقيمة استراتيجية وتنمو أما برية أو منزرعة وتمثل ثروة طبيعية واقتصادية وتلائم الظروف الجغرافية فى المنطقة الساحلية زراعتها من حيث توفر اشعة الشمس طوال العام وتعدد انواع التربة مع توافر الأرض المستصلحة فى الاقليم.

ويتضح ان الثروة النباتية فى حاجة إلى الاستغلال والتنمية لامكانية الاستفادة منها فى بعض الصناعات الدوائية والكيميائية والغذائية وفى جميع الاحوال يتطلب الامر المزيد من الدراسات بمعرفة المراكز العلمية المتخصصة كل فيما يخصه لاستكشاف الامكانيات الحقيقية التى تكمن داخل اراضى محافظة مطروح واقتراح التوصيات العلمية القابلة للتنفيذ لاستغلال تلك الامكانيات الاستغلال الامثل وذلك فى اطار من التخطيط العلمى الشامل لهذه البقعة الغالية من الاراضى المصرية.

مشروع منخفض القطارة:

ويتلخص هذا المشروع الكبير فى شق قناة بالقرب من العلمين لتحويل جانب من مياه البحر المتوسط اليه - بطول ٧٦ كم وذلك ليصبح المنخفض بحيرة داخلية ينحدر إليها ماء البحر بصفة مستمرة على شكل شلال يولد الكهرباء من خلال مجموعة من التوربينات الضخمة.

وبتنفيذ هذا المشروع يمكن رى مساحة من الاراضى تبلغ ١٥٠ ألف فدان على حسب المقنن المائى ٢٠م٣ فى اليوم للفدان الواحد(١) وذلك من المياه المتسربة بالخزان الجوفى.

تنمية الثروة السمكية وصيد الاسفنج:

تنمية الثروة السمكية:

على الرغم من تواضع امكانات الصيد البحرى الطبيعية فى هذا الاقليم الساحلى والعوامل التى تؤثر فيه فأنه من الممكن تحسين اسلوب استغلال هذا المصدر الطبيعى باتباع الاساليب العلمية الحديثة وتطوير شبكة النقل ورفع كفاءة العاملين فى مجال الصيد وبالتالى يحتل الصيد البحرى والثروة السمكية مكانهما على خريطة استغلال الامكانات الاقتصادية فى المنطقة اذ أنه لابد من استغلال هذه الثروة لسواحل المحافظة الممتدة ٥٤٠ كم٢ وكذا التوسع فى استغلال البحيرات الطبيعية عند شواطيء مرسى مطروح / العلمين كمزارع سمكية.

وكذلك العمل على تدريب الاهالى على هذه الاعمال (صيد / الاسماك - الاسفنج) للاستفادة بهم فى مشروعات الصيد والعمل على زيادة دخلهم مع زيادة وحدات الصيد الالى للعمل على زيادة الانتاج ومضاعفته من جهة وخفض اسعاره من جهة أخرى.

وتعد عملية صيد الاسماك والاسفنج من الموارد الاقتصادية فى الاقليم الساحلى وذلك على الرغم من عدم استغلالها على نطاق واسع أو بأسلوب اقتصادى له اهمية.

فصيد الاسماك يعتبر من الانشطة الضعيفة فى الاقليم وربما كان ذلك لطبيعة سكان البدو فى الاقليم كما ان مهارتهم فى الصيد محدودة فهم يستخدمون أساليب الصيد البدائية اضف إلى ذلك عدم توفر امكانية النقل وطرف ووسائل الحفظ المختلفة، وكذلك التسهيلات الخاصة برسو سفن الصيد وخدماتها فهى تعتبر محدودة للغاية لهذا كان صيد الاسماك لايسهم فى دراسات سبل تنمية الاقليم ولهذا أيضا يجب ان ينظر إلى الدراسات البيولوجية البحرية التى اجريت على الاقليم وتكملتها بالنسبة إلى الساحل الشمالى الغربى وكذلك لابد من



دراسة واسعة لمعرفة كميات الاسماك وانواعها المنتشرة فى هذه المنطقة والامر يتطلب وضع تخطيط شامل لتنمية الثروة السمكية بالمحافظة وتوفير كافة مقومات النهوض به.

أما عن صيد الاسفنج:

فقد بدأ فى منطقة الساحل الشمالى الغربى منذ عهد قديم يرجع إلى سنة ١٨٤٠م وكان يقوم به صيادون يونانيون بعد أن أخذ انتاج سواحلهم فى النقصان ونتيجة لجودة الاسفنج الموجود فى الاقليم من جهة أخرى وقد اتخذ هؤلاء مدينة مرسى مطروح قاعدة لهم مما أدى إلى رواج ازدهار المدينة فى ذلك الوقت وتركزت فيها بعض الجاليات اليونانية.

وينحصر موسم صيد الاسفنج بين شهرين ابريل وسبتمبر حيث الاعتدال المناخى فى هذه الفترة التى تشمل فصلى الربيع والصيف واوئل الخريف، وحرصا على منابت الاسفنج الصغيرة من الافراط فى الصيد.

تنمية الثروة الحيوانية والمراعى:

تهدف تنمية الثروة الحيوانية إلى تطوير مساحات الرعى من جهة وتنفيذ خطط التنمية وتزايد أعداد الرؤس من الاغنام والمعاز والابل والجاموس والابقار فى المنطقة من جهة أخرى.

وقد بدء توفير الرعاية الطبية للثروة الحيوانية وتوعية السكان من البدو بالأساليب الحديثة للرعى لكى ترتفع كفاءة المراعى فى الأقاليم والتى تبلغ مساحتها حوإلى ١,٥ مليون هكتار وتعانى جميعها من الافراط الشديد فى الرعى مما يهدد هذه الموارد بالتدهور.

ومحافظة مطروح بما تملكه من مساحات شاسعة وسلالات لها مميزات خاصة يمكن أن تساهم بشكل فعال فى تعظيم الثروة الحيوانية فى مصر فى حالة استغلال امكانياتها الاستغلال الأمثل وما يترتب على ذلك من خفض لمستوى اسعار اللحوم المطرد فى الزيادة والذى أصبح يمثل عبئا ثقيلا على كل رب أسرة.

كما تلاحظ أيضا تناقص وتذبذب اعداد الأبقار والجاموس وللتعرف على أسباب تناقص وتذبذب أعداد رؤس الأغنام من الضأن والمعاز وتناقص اعداد الأبقار والجاموس.

يرجع إلى الأسباب الآتية:

١ ـ أن الثروة الحيوانية مفتتة وموجودة طرف الأهإلى فقط وتقوم على التربية المفتوحة العشوائية.

٢ ـ عدم وجود مزارع مغلقة ومتخصصة.

٣ ـ تفشى الامية بنسبة عالية بين حائزى الثروة الحيوانية مما أدى إلى عدم اتباع التعليمات البيطرية والنصائح الصادرة من الأطباء البيطريين.

٤ ـ بعد المسافات بين قرى ومدن المحافظة وما ترتب عليه من إعاقة وصعوبة عمليات الرعاية البيطرية فى ظل قلة عدد الاطباء البيطريين على مستوى المحافظة (عدد ٦٣ طبيب بيطرى قائم بالعمل وهو عدد لا يتناسب مع مساحة المحافظة المترامية التى تنتشر بها الانواع المختلفة من الثروة الحيوانية والداجنة ولتلافى السلبيات السابقة فإنه لابد من دعوة القطاع الخاص لانشاء مزارع حيوانية بنظام التربية المغلقة ويغلب عليها طابع التخصص مع تزويد المحافظة بالاعداد المناسبة من الأطباء البيطريين بصفة استثنائية لسد العجز القائم فى هذا التخصص والعمل على وضع نظام إثابة أفضل للأطباء البيطريين ضمانا لاستمرارهم بالعمل داخل المحافظة وعدم قيامهم بتقديم استقالاتهم.

التنمية الصناعية فى الاقليم الساحلى:

تعد الصناعة من أهم صور النشاط الاقتصادى خاصة إذا ما توافرت لها مقومات قيامها فهى تعد مجالا متسعا لاستيعاب العدد الأكبر من الايدى العاملة كما تؤدى إلى رفع المستوى المعيشى للسكان العاملين بها وقيامها سيؤدى إلى تطور كبير فى توزيع السكان والمراكز العمرانية ووسائل وطرق النقل والمواصلات وتماشيا مع التنمية المقترحة لاقليم فى المجالات المختلفة فقد قامت العديد من الدراسات للمستقبل الصناعى فى المنطقة خاصة الصناعات التحويلية التى تتوافر مقوماتها فى المنطقة من مواد أولية ـ مصادر للطاقة وخدمات صناعية وايدى عاملة والتى تعتبر نواه لمراكز عمرانية تسهم فى توطين البدو وتخلق له فرص عمل جديدة كما يسهم العائد منها فى تطوير تنمية الاقليم منها:

١ ـ صناعة الملابس الجاهزة:

تقوم اعتمادا على انتاج مصانع النسيج فى الوادى والدلتا ويفضل لها قطاع مطروح حيث تتوافر مقومات قيامها.

٢ ـ صناعة الجلود:

تقوم معتمدة على الجلود المحلية ويفضل لها منطقة الحمام برج العرب ـ مطروح.

٣ ـ صناعة الاثاث الخشبى:

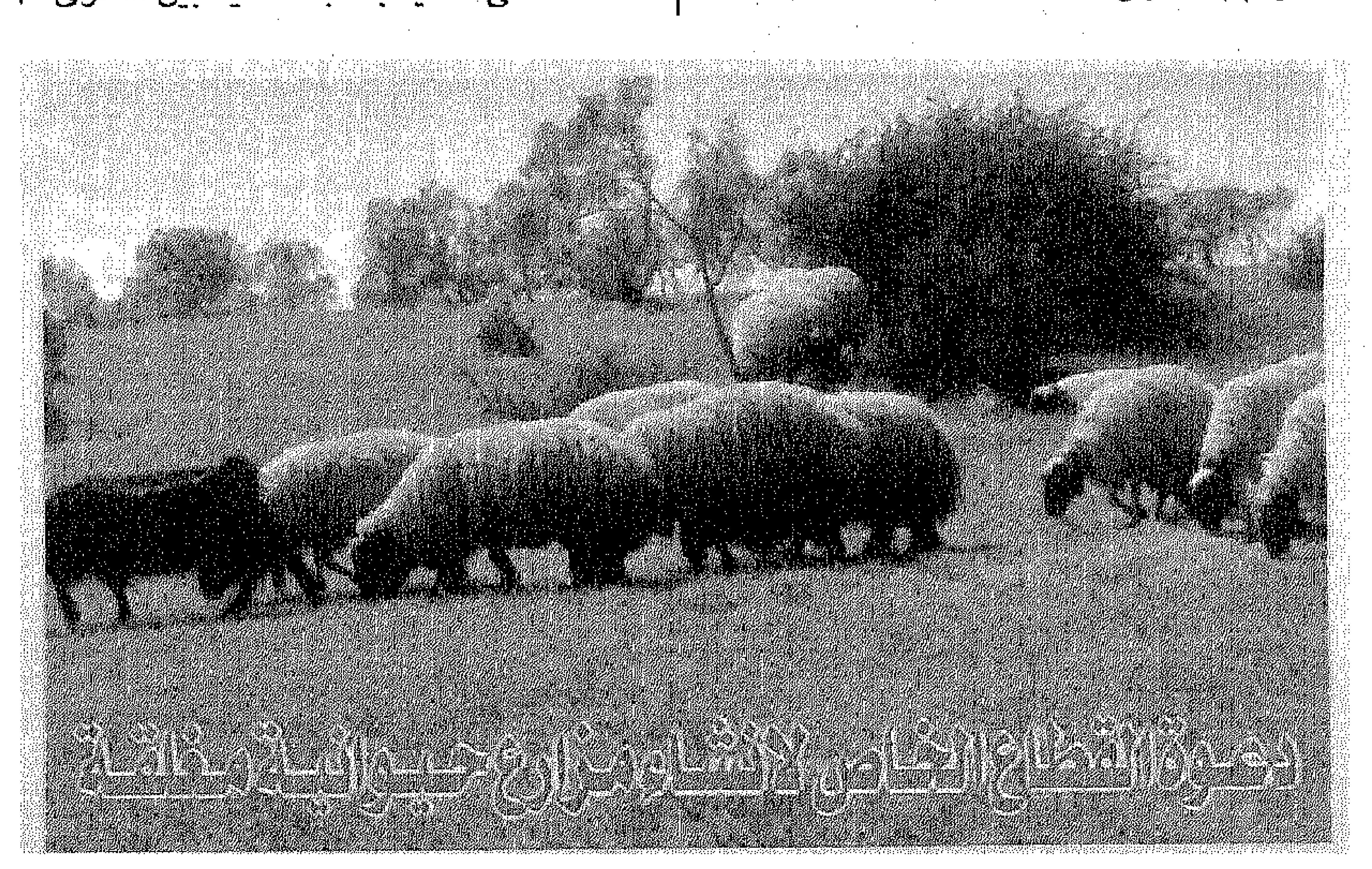
وتعتمد على الاخشاب المحلية والمستوردة لتسد حاجة الاقليم ويفضل لها منطقة : مرسى مطروح ـ سيدى برانى ـ الضبعة.

٤ ـ بعض الصناعات المعدنية والكهربائية:

وتعمل على توفير احتياجات الأقليم من قطع غيار ـ موتورات ـ مولدات ـ محاولات ـ اجهزة صوتية ومرئية، ويمكن أن تقوم فى الضبعة ـ برج العرب ـ مرسى مطروح لسهولة النقل والتسويق.

٥ ـ صناعة مواد البناء والتشييد:

وهى تعتمد على المواد المحلية (حجر جيرى ـ جبس ـ رمال ـ صلصال) فى قطاع برج العرب حيث يمكن قيام صناعات لانتاج


دعوة القطاع الخاص لانشاء مزارع حيوانية مغلقة

الطوب الرملي، انابيب الصرف، التلاط وغيرها.

التنمية السياحية للساحل الشمالي:

تعتبر السياحة من الموارد الاقتصادية التي تهتم بها الدولة الان وتعنى بتوفير التسهيلات لها، فلم تعد السياحة في عصرنا الحديث مجرد السفر من اجل الترفيه أو لزيارة بعض الآثار بل أنها اصبحت بالنسبة للدول المتقدمة صناعة هامة وأحد الموارد والانشطة المنتجة ذات الاثر الفعال في الاقتصاد القومي وفي المستوى الاجتماعي للسكان.

ولقد اسهم موقع محافظة مطروح وتحديدا الاقليم الساحلي المطل على ساحل البحر المتوسط في اكتسابها صفة الوظيفة السياحية فوجود الشواطىء التي تتميز برمالها الناعمة الناصعة البياض وضحولة البحر امامها وهدوء مياهه وصفاؤها ونقاؤها وكذلك قيام الظاهرات الطبيعية التي يتميز بها الساحل والمناخ المعتدل الهادىء والهواء غير الملوث بالاضافة إلى وجود بعض البقايا الأثرية.

كل هذه العوامل ساعدت على ان تجعل سياحة الاصطياف احدى الوظائف الرئيسية لمدينة مرسى مطروح ومن أجل ذلك تشتمل هذه المدينة على العديد من المنشآت ومراكز الخدمة السياحية كالفنادق والمطاعم ودور السينما وغيرها من مراكز الخدمة الاخرى.

كما ساعدت هذه العوامل ايضا على ان تكون السياحة عنصرا من عناصر الدخل في المحافظة سواء من دخل الفنادق أو من وسائل نقل السائحين أو من الخدمات الأخرى التي تقدم لهم.

ولقد ادت عوامل الجذب السياحي في محافظة مطروح إلى أقبال اعداد كبيرة من المواطنين والاجانب لقضاء جزء من اجازاتهم الصيفية بها.

وإذا كنا نتحدث عن السياحة في الصحراء الغربية فالذي يهمنا في الواقع هو المنطقة الساحلية التي تمتد على طول ساحل البحر المتوسط بمسافة ٥٠٠ كم من برج العرب حتى السلوم غربا ويمتاز الساحل في هذه المنطقة بوجود عديد من المنحنيات والخلجان ذات المناظر الخلابة حيث تستهوي راغبي الهدوء من المصطافين.

□ **عوامل الجذب السياحي بالساحل الشمالي:**

أولا : توفر الاماكن الصالحة للسياحة:

فالساحل الشمالي المطل على البحر المتوسط من برج العرب حتى السلوم يمتاز بوجود المناطق الصالحة به لاقامة مراكز للاصطياف من أهمها:

(أ) سيد كرير :
(ب) العلمين :
(ج) سيدى عبد الرحمن :
(د) رأس الحكمة :
(ذ) الباجوش :
(ر) مرسى مطروح :
(ز) شاطىء الابيض وعجيبة:
(س) السلوم :
(ش) منطقة أم الرخم:
(ص) منطقة علم الروم :

ثانيا : توفر عوامل الجذب السياحي للمنطقة الساحلية وتشمل هذه العوامل:

(أ) الموقع والمناخ : فالموقع الجغرافي لمحافظة مطروح يلعب دورا هاما في توفير المناخ الملائم لجذب المصطافين والسياح.

(ب) الخصائص التي تتميز بها المياه الشاطئية.:

تتميز تلك المياه بأنها قليلة الارساب بفضل حركة التيار الساحلي كما ان رواسب النيل لاتصل اليها مثلما يحدث في شواطىء شرق الاسكندرية مثلا.

(ج) البقايا الأثرية في الاقليم:

يحتوى هذا الاقليم على عدة بقايا اثرية تعتبر ايضا من عوامل الجذب السياحي وتشمل:

منطقة أبو صير:

بها مقابر منحوته في الصخور من طراز الدفن الجماعي وتل آثرى يسمى (كوم الناموس).

١ ـ منطقة ابو مينا:

ويمكن الوصول اليها عن طريق بهيج جنوبا لمسافة ١٥كم، وكانت تسمى في العصر الروماني بمدينة الرخام وفيها مجموعات من الاديرة للقديس مينا.

٢ ـ منطقة مرسى مطروح:

وبها بعض الاثار والمقابر الرومانية المنحوتة في الصخر كما انه يطلق عليه حمام كيلوباترا، وعلى بعد ٢٤ كم غربا عن طريق عجيبة يوجد احد المعابد التي شيدها فرعون مصر رمسيس الثاني مسجلا على جدرانه انتصاراته وجهوده في تأمين حدود مصر.

٣ ـ منطقة سيوة:

وبها معبد فرعوني لعبادة الاله آمون، وهو المعبد الذى زاره الاسكندر الاكبر ووقف في هيكله يستمع إلى رد الاله امون على اسئلته عن مصير حملته ومصير جهوده كما ان هناك اجزاء من معبد اخر لامون عند صفح صخرة اغورمي بالاضافة إلى تل مخروطي الشكل يسمونه جبل الموتى وقد قطعت المقابر في جوانبه وفي سفحه توجد مقابر فيها كتابات



ورسوم ملونة اشهرها مقبرة (س ـ امون) بالاضافة إلى مناطق اثرية اخرى اهمها في مناطق خميسة وابو شروف والزيتون، كما ان فيها عشرات من المناطق التي توجد بها مقابر منحوتة في الصخر، وقد تم رصف الطريق بين مرسى مطروح وواحة سيوة (٣٣٢كم).

ملخص لاهم مقومات السياحة في مطروح

السياحة الثقافية:

وتشمل عددا من الاماكن التاريخية مثل المقابر الجماعية في برج العرب ومقابر قوات الحلفاء والمحور في العلمين والمقابر الفرعونية في مطروح وسيوة.

السياحة العلاجية:

توجد في سيوة حيث الرمال الحارة التي تشفي امراض الجلد والأمراض الروماتزمية.

السياحة الدينية:

في دير مارينا ومسجد سيدى سليمان في سيوة.

السياحة البيئية:

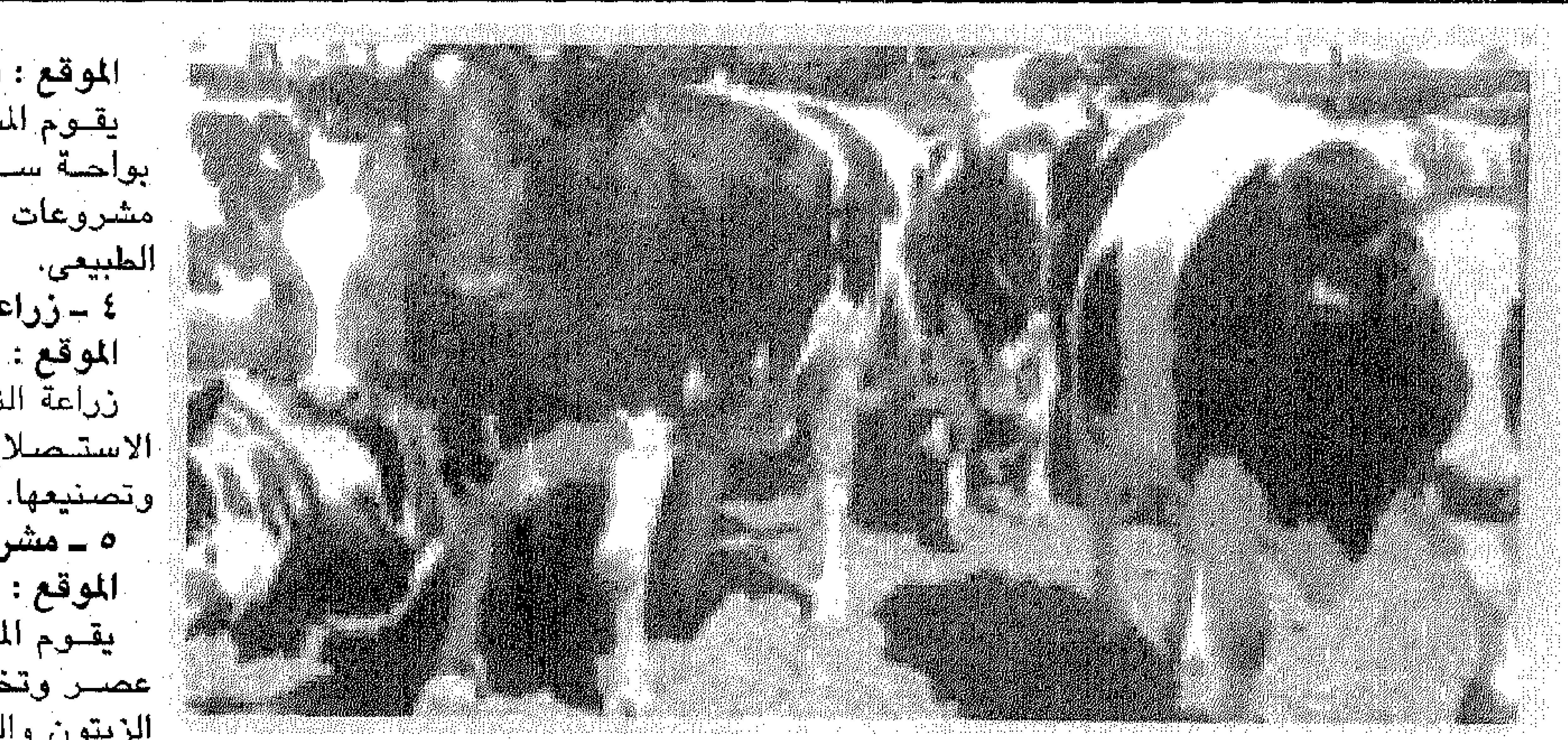
تعتبر الصحراء الغربية موقعا خصبا للعديد من الامكانات البيئية التي تجذب الهواه والباحثين حيث يقدر عدد النباتات في صحراء مطروح باكثر من ٦٠٠ نبات منها جزء كبير يمكن استغلاله في الاغراض الطبية اما الحيوانات البرية فهي متعددة وان كان عدد منها قد تعرض للاخطار نتيجة لصيده الجائر ومن ثم فان هناك اجراءات لاعلان عدد من المحميات الطبيعية سوف يخصص بعضها للابحاث العلمية، ويوجد حاليا محمية في منطقة العميد علاوة على المحميات الاخرى والمخصصة للابحاث العلمية وهي:

السياحة لأثرية:

١ ـ دير مارمينا :
٢ ـ مقابر الدفن الجماعي :
٣ ـ المتحف الحربي بالعلمين:
٤ ـ متحف روميل : وهو عبارة عن مغارة طبيعية اسفل سفح الجبل المقابل لميناء مطروح القديم وقد كانت هذه المغارة غرفة عمليات القائد الالماني روميل اثناء الحرب العالمية ويحتوى على صور ومعدات وادوات وخرائط خاصة بمركز عمليات روميل.
٥ ـ معبد رمسيس الثاني بأم الرخم : وقد كان حصنا لحماية الحدود المصرية في الغرب تم اكتشافه سنة ١٩٤٨م.
٦ ـ حمام كليوباترا: ويقع على بعد ١٢ كم غرب مرسى مطروح .
٧ ـ منطقة واحة سيوة: وبها معبد فرعوني لعبادة الاله امون واجزاء من معبد اخر للاله امون وقاعة تتويج الاسكندر الاكبر ويوجد بها تل مخروطي الشكل يسمى جبل الموتى نحتت في جوانبه وسفحه مقابر بها كتابات ورسوم ملونة.

السياحة الشاطئية:

يمتد ساحل مطروح بطول ٤٥٠ كم ومعظم شواطىء طروح رملية تتخللها الخلجان الهادئة التي تمنح السائح احساسا بالامان بين احضان الطبيعة.



٢/٢ ـ اهم مجالات وفرص الاستثمار بمحافظة مطروح:

أولا : المشروعات السياحية:

١ ـ انشاء مدينة ملاهى وسيرك داخل مدينة الحمام : المساحة المقترحة ٣٠ ألف متر مربع وذلك لخدمة القرى السياحية فى نطاق مركز ومدينة الحمام وتوفير فرص عمالة لابناء المحافظة.

٢ ـ انشاء متحف للاحياء المائية بمدينة مرسى مطروح (شاطىء روميل) المساحة المقترحة ٥٠٠م٢: تنمية المنطقة السياحية بشاطىء روميل والنهوض بالسياحة بمحافظة مطروح وذلك بالاشتراك مع وزارة البحث العلمى.

٣ ـ انشاء كافتيريا ومطعم سياحى عائم بمدينة مرسى مطروح (اللاجون الشرقى): المساحة المقترحة ٢٠ فدان وذلك لخدمة رواد شواطىء مرسى مطروح والمظهر الحضارى للنشاط السياحى بالمحافظة.

٤ ـ انشاء مجمع سياحى عالمى بمدينة مرسى مطروح (شاطئ روميل): المساحة المقترحة ١٠ آلاف م٢ وذلك لتنمية المنطقة سياحيا ويمكن اسناد هذا المشروع من وجهة نظر المحافظة إلى شركة سياحية عالمية متخصصة فى هذا النوع من المجمعات السياحية.

٥ ـ انشاء مجمع سياحى عالمى بمنقطة عجيبة/ مرسى مطروح: المساحة المقدرة حوإلى ٢٠ الف م٢ وذلك لتنمية المنطقة سياحيا والاستفادة من المناطق الطبيعية الموجودة بها .

٦ ـ انشاء مكاتب لسياحة السفارى: المكان مدينة العلمين / مطروح/ سيوة لشتجيع سياحة السفارى بالصحراء الغربية وخاصة بعد انشاء الخدمات والبنية الاساسية فى محافظة مطروح على ان يتم التعاون بين المحافظة والهيئة العامة لتنشيط السياحة.

٧ ـ انشاء منشآت سياحية علاجية : الموقع منطقة الدكرور بسيوة المساحة ٢كم٢ وذلك للاستفادة من النواحى العلاجية (الدفن بالرمال) فى علاج الامراض المختلفة وخاصة الروماتيزم وتم بالفعل التنسيق بين المحافظة ووزارة السياحة فى هذا الشأن.

٨ ـ انشاء حدائق حيوانات برية نادرة فى صورة محميات طبيعية: الموقع منطقة تجزرتى بسيوة المحميات وايجاد نشاط استثارى علمى بالمنطقة (السياحة العلمية) مع الاحتفاظ بالطابع البيئى لواحات سيوة.

٩ ـ انشاء نادى للانزلاق على الرمال (منطقة خميسة) بسيوة: استغلال السياحة البيئية بمنطقة سيوة والتكامل فى المشروعات السياحية العلاجية بالمنطقة.

١٠ ـ انشاء فنادق سياحية وموتيلات داخل مدن المحافظة: الموقع الحمام / العلمين/ مطروح/ السلوم/ سيوة لخدمة الرواد على الشواطىء وتجهيزات القرى السياحية على طول الساحل وتشغيل شباب الخريجين ورفع مستوى المعيشة للمواطنين بمحافظة مطروح وزيادة الطاقة الفندقية وتحسين مستوى الخدمة للعمل على راحة المصطافين مما يساعد على طول موسم الصيف فى المحافظة.

١١ ـ انشاء كفتيريات وموتيلات سياحية سكنية لخدمة الطريق الدولى: للاهتمام بخدمة الطريق خاصة أن المحافظة تعتبر المنفذ البرى لدول شمال افريقيا مما يساعد على التعاون الافريقى والاتفاقيات الدولية فى الاستثمار العربى.

ثانيا: المشروعات الزراعية «مشروعات استصلاح اراضى»:

١ ـ مشروعات استصلاح اراضى امتداد ترعة النصر:

الموقع : مركز الحمام ـ مركز العلمين ـ **مركز الضبعة**

المساحة : ٢٥٠ ألف فلان.

استصلاح الاراضى بغرض الزراعة باستخدام الرى الدائم من ترعة النصر ورى تكميلى من الخزان الجوفى لخلق مجتمع زراعى مستقر بمحافظة مطروح وزيادة الرقعة الزراعية.

٢ ـ مشروعات استصلاح الاراضى بمركز سيوة:

الموقع : مركز سيوة

المساحة: ١٠٠ ألف فدان

استصلاح الاراضى بغرض الزراعة باستخدام المياه الجوفية المتوفرة بالخزان الجوفى بواحة سيوة لزيادة الرقعة الزراعية لزراعة النخيل والزيتون.

٣ ـ مشروعات انتاج الحرير الطبيعى:

الموقع : سيوة

يقوم المشروع على زراعة اشجار التوت بواحة سيوة واستخدامها فى انشاء مشروعات تربية دودة القز لانتاج الحريرى الطبيعى.

٤ ـ زراعة النباتات الطبية والعطرية:

الموقع : الحمام ـ سيوة

زراعة النباتات الطبية والعطرية بمناطق الاستصلاح لانتاج الزيوت العطرية والطبية وتصنيعها.

٥ ـ مشروعات عصر وتخليل الزيتون:

الموقع : واحة سيوة مرسى مطروح

يقوم المشروع على تنصيع الزيتون من عصر وتخليل مساحات كبيرة من زراعات الزيتون والتى تعطى انتاج وفير مما يسمح بوجود مثل هذه المشروعات.

٦ ـ مشروع تصنيع التمور:

الموقع: واحة سيوة

يقوم المشروع على تصنيع انتاج سيوة من التمور بوجود اصناف ممتازة منها تصلح للتجفيف وانتاج العجوة باستخدام تكنولوجيا متقدمة لمنتج صالح للتصدير والاستهلاك المحلى بجودة عالية.

٧ ـ مشروعات التسويق والمشروعات البيئية:

الموقع : سيوة ـ مرسى مطروح

يقوم المشروع على تسويق المنتجات البيئية.

الاثار الاقتصادية الناتجة عن تنمية الساحل الشمالى وكذا الاثار الاخرى الاجتماعية والسياسية والمالية:

ومن العرض السابق لعملية التنمية السياحية لمحافظة مطروح وكافة محاور التنمية الأخرى (الزراعية ـ الصناعية ـ الحيوانية) يتضح لنا ان محافظة مطروح قد تم وضعها بالفعل على الخريطة السياحية المصرية وعلى ابواب الخريطة السياحية الدولية بوضع سياسات واستراتيجيات تتم فى اطارها استغلال موارد وامكانيات المحافظة الاستغلال الامثل وعلى رأسها الامكانيات السياحية والتى اتت بثمارها على الوجه الاكمل الامر الذى ادى بدوره إلى فتح افاق واسعة للاستثمار بمحافظة مطروح على مستوى كافة مجالات العمل حيث عمت الفائدة طوائف عديدة من المواطنين واصحاب الشركات ورجال الاعمال وساهمت المحافظة بشكل فعال فى تحقيق قيمة مضافة للناتج القومى والمساهمة بايجابية فى تنفذ خطط الدولة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمالية وفقا لم يلى:

□ من الناحية الاقتصادية:

فتح مجالات واسعة للانتاج الزراعى خاصة المحاصيل الاستراتيجية وعلى رأسها القمح وماسيؤدى اليه الامر من الاستفادة من الاراضى القابلة للزراعة والمخطط لها فى خطط استصلاح الاراضى من سد الفجوة الغذائية المتواجدة حاليا ومايترتب على ذلك من توفير العملة الصعبة وتخفيف العبء الواقع على عاتق الدولة التى تعمل دائما على تخصيص الاعتمادات اللازمة للحفاظ

على سعر رغيف الخبز فى ظل تقلبات الاسعار العالمية واتجاهها دائما نحو الارتفاع هذا بخلاف فتح مجالات واسعة لانتاج المحاصيل الغذائية الاخرى وكذا النباتات الطبية وجميع انواع الخضر والفاكهة خاصة اذا علمنا ان الانتاج الزراعى بمحافظة مطروح يتسم بصفة الزراعات التصديرية لان اراضيها نظيفة وخالية من المبيدات فى ظل الحرص الدائم على استخدام الزراعة الحيوية لضمان تصدير المنتجات بجانب زراعة الورود سواء كانت للزينة أ، انتاج العطور واستغلال النباتات العطرية والطبية الموجودة بكثرة للاستخدام المحلى او للتصدير.



من الناحية الاجتماعية:

- ان عملية تنمية الساحل الشمالى على مستوى كافة مجالات العمل سوف يكون لها تأثير ايجابى على المواطنين من الناحية الاجتماعية وفقا لما يلى:

- ارتفاع مستوى معيشة الاسر المصرية نتيجة زيادة الدخل المادى لها نظرا لالحاق ابنائهم للعمل بتلك المشروعات المرتبطة بعملية التنمية الشاملة.
- المساهمة فى الحد من مشكلة البطالة ومايرتبط بها من نواحى سلبية كثيرة.
- تحقيق الامن والاستقرار للاسر المصرية.
- المساهمة فى الحد من انتشار الجرائم على اختلاف صورها نظرا لاستغلال طاقات المواطنين المؤهلين علميا وغير المؤهلين فى المشروعات الانتاجية والخدمية المختلفة التى توفرها عملية التنمية المستهدفة بدلا من توجه تلك الطاقات إلى مجالات اخرى غير مشروعة تؤدى إلى انتشار الفوضى وعدم تحقيق الامان للمواطنين.

- من الناحية السياسية:

ان مجالات العمل المختلفة التى توفرها المشروعات المختلفة المرتبطة بعملية التنمية سوف يكون لها تأثير كبير فى شعور المواطنين بالرضا عن اداء الحكومة وعن مجهودات الدولة التى تعمل دائما على تحسين مستوى معيشة المواطنين ومايترتب على ذلك من تحقيق ولاء المواطنين لسياسات الدولة.

- من الناحية المالية:

سوف تزداد حصيلة الدولة من الرسوم والضرائب المختلفة التى سيتم تحصيلها من المشروعات الانتاجية والخدمية المرتبطة بعملية التنمية علاوة على زيادة حصيلة التأمينات نظير التأمين على العاملين بتلك المشروعات وكذا زيادة حصيلة الضرائب المصرية بما يعود بالنفع على المواطن مرة أخرى فى شكل خدمات البنية الاساسية التى تقوم بها الدولة دون توقف.

النتائج

وجود بعض المشاكل التى تعوق التنمية الزراعية بالمحافظة فهناك ٦٣٩ الف فدان صالحة للزراعة تقع فى منطقة الألغام وهذه الاراضى غير مستغلة منذ عام ١٩٤٢.

عدم استغلال امكانيات محافظة مطروح الاستغلال الامثل فى انتاج النباتات العطرية والطبية.

عدم استكمال الدراسات الخاصة بمشروع منخفض القطارة الذى يمكن ان يقوم بدور كبير فى عملية التنمية الزراعية بالمحافظة بجانب مجالات التنمية الأخرى فى ضوء امكانية رى حوإلى ١٥٠ الف فدان فى حالة تنفيذ هذا المشروع الكبير.

عدم التوسع فى استغلال البحيرات الطبيعية عند الشواطىء كمزارع سمكية فى ظل مايتميز به الساحل من وجود الرؤوس البحرية والخلجان (رأس الضبعة - رأس الحكمة - رأس علم الروم) وهى ظاهرات تحد من قوة التيار البحرى وتهيء بيئة امنة للزريعة السمكية وملاجىء حامية لقوارب الصيد.

عدم اهتمام المواطنين بنشاط صيد الأسماك حيث يعتبر من الأنشطة الضعيفة فى المحافظة نظرا لضعف مهاراتهم وعدم معرفتهم بفنون مهنة الصيدة علاوة على عدم توافر طرق ووسائل الحفظ المختلفة وكذلك عدم توافر التسهيلات الخاصة برسو سفن الصيد وخدماتها الأمر الذى يؤدى إلى احجام الافراد والمستثمرين عن هذا المجال.

عدم التوسع فى عمليات صيد الاسفنج على الرغم من تمتع الاسفنج المتواجد بمياه الساحل بميزة تنافسية عالمية لانه من الانواع العالمية الممتازة (هنى كرمب تركى كب - زيموكا) .

تناقص اعداد رؤوس الضأن وتذبذب اعداد رؤوس الابقار والجاموس نظرا لتفتت الثروة الحيوانية والاعتماد على التربية المفتوحة والعشوائية وعدم وجود مزارع مغلقة متخصصة تخضع للاشراف الطبى البيطرى علاوة على تفشى الامية بين حائزى الثروة الحيوانية بالمحافظة وعدم استجابتهم للتعليمات البيطرية الصادرة من الاطباء البيطريين.

التوصيات

طرح هذه المنطقة للشركات العالمية بنظام الامتياز نظير التشغيل المعروف باسم p.o.t لفترة ٢٠ عام حيث تقوم هذه الشركات باستخدام المعدات الحديثة لتطهير المنطقة من الالغام وزراعة الارض .

قيام الجهات المعنية (مركز البحوث الزراعية، مركز بحوث الصحراء، مديرية الزراعة بالمحافظة بتكثيف الزيارات الميدانية لاراضى المحافظة للتعرف على مواقع انتشار النباتات العطرية والطبية والعمل على توفير الرعاية الكاملة لها وتنميتها للاستفادة منها اكبر استفادة ممكنة باسلوب علمى سليم علاوة على استكشاف المناطق الجيدة التى تصلح للزراعة مثل هذه النباتات بها.

وضع مشروع منخفض القطارة على مائدة البحث واجراء الدراسات العلمية اللازمة للوقوف على مدى جدوى هذه الفكرة بواسطة الجهات المعنية وما يتبعها من مراكز عملية متخصصة.

قيام الجهات المعنية بالمحافظة (مديرية الزراعة بمطروح) باتخاذ الاجراءات والخطوات اللازمة للاستغلال مثل هذه المناطق الاستغلال الامثل الامر الذى يؤدى إلى زيادة انتاج الاسماك بالمحافظة.

اجراء التوعية الاعلامية الكافية بواسطة جهات الاختصاص بالمحافظة.. لتوعية المواطنين والمستثمرين بهذا المجال الانتاجى ومجالات الاستثمار المرتبطة به ومايترتب عليه من اقامة مشروعات صناعية فى حالة التوسع فى عمليات الصيد وتوفير كميات كبيرة من الاسماك وبالاضافة إلى ماسبق تنفيذه بما نادى به السيد المحافظ من اقامة موانئ الصيد المتطورة فى كل من السلوم والضبعة ومرسى مطروح.

قيام الجهات المعنية باتخاذ الاجراءات اللازمة لتحديد المواقع المختلفة لصيد الاسفنج للعمل على حسن ادارة وتنمية هذه الوارد لما يتمتع به من ميزة تنافسية عالمية.

دعوة القطاع الخاص لإنشاء مزارع حيوانية بنظام التربية المغلقة ويغلب عليها طابع التخصص وخضوعها للاشراف الطبى البيطرى مع تنيشيط دور الارشاد والاعلام وضرورة تكييف القوافل العلاجية البيطرية بمختلف مراكز المحافظة وعلاوة على ما سبق يجب العمل على الحد من ظاهرة الامية ومتابعة الافراد الذين تم محو اميتهم لضمان عدم ردتهم مرة اخرى.

الإجازات المرضية .. والقانون

ما دور الجهات الطبية فى منح الأجازات المرضية؟

صدر كتاب دورى الجهاز رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تحديد مفهوم الأجر للحاصل على إجازة مرضية بأجر كامل وقد تضمن هذا الكتاب أن العامل الحاصل على إجازة مرضية بأجر كامل خلال الدورة المرضية يستحق خلال مدة هذه الإجازة الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ والجهود غير العادية وكافة عناصر الأجر المتغير وفقا لمدلول الأجر الكامل.

وقد صدر هذا الكتاب الدورى المشار إليه فى ضوء ما انتهت إليه إدارة فتوى الوزارات والمصالح العامة بمحافظة الاسكندرية المؤرخة ٢٠٠٦/٩/١٧ استنادا إلى فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة ١٩٩٢/١٢/٦ إلى أن الأجر الكامل الذى نصت عليه المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو الأجر الأساسى والأجر المتغير بكافة عناصره التى أشارت إليه المادة (٥) من قانون التأمين ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن بينها الحوافز والبدلات والمكافآت ومقابل الجهود غير العادية وغيرها من عناصر الأجر المتغير وحيثما ورد فى نصوص القانون (عبارة) الأجر الكامل وجب تفسيرها وفق هذا المدلول دون غيرة.

وهنا سوف نتعرف على الاجازات المرضية وأنواعها وكيفية الحصول عليها وهل الحصول عليها من الجهات المختصة شعار للتلاعب والفساد وكيفية احتسابها وتسويتها وحساب التعويض.

الأجازات المرضية:

هذه الأجازات تنقسم إلى أربعة أنواع ولكل منها أحكامها الخاصة.

١ـ الأجازات المرضية العادية.
٢ـ الأجازات للأمراض المزمنة.
٣ـ الأجازات لمن يخالط مريض بمرض معد.
٤ـ الأجازات لحدوث إصابة عمل.

أولا: الأمراض العادية:

وهى الأمراض التى لا تعد من قبيل الأمراض المزمنة ولا إصابة العمل وتلحق بالعامل ذاته وتلك تستحق من تاريخ استلام العمل وحدها الأقصى ٢٤ شهر كل دورة مرضية أي كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة وتسقط بانقضاء السنوات الثلاث تبدأ بعدها دورة جديدة مستقلة عن الدورة السابقة ولا تقسم المدد المشار إليها على كل سنة من سنوات الدورة المرضية إذ يمكن الحصول عليها كلها في عامين فقط فهى أجازة ذات رصيد مدة ثلاث سنوات إذا استخدم خلالها قد يكون فى أو الدورة المرضية أو فى وسطها أو فى نهايتها ويمكن التعرف على مدد تلك الأجازة من خلال:

أ ـ الأجر المستحق عنها (٣ أشهر بأجر كامل + ستة أشهر بأجر ٧٥٪ من الأساسى، ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من الأساسى أو ٧٥٪ منه لمن يجاوز سن الخمسين).

ب ـ كيفية حسابها (كل ثلاث سنوات من تاريخ استلام العمل).

جـ ـ جواز مدها وحدوده (للعمال ٣ أشهر بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى احتمال شفائه وللسلطة المختصة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان يحتاج إلى علاج طويل).

د ـ جواز قطعها (لا يجوز إلا بموافقة الجهة الطبية المختصة).

هـ السلطة المختصة بتقريرها المجلس الطبى المختص.

و ـ جواز تحويلها إلى أجازة اعتيادية بدون حد أقصى.

ز ـ واجبات العامل المريض بالاخطار خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية وذلك فى صالحه.

ح ـ الأجازات المرضية للعاملين بالخارج (لائحة القومسيئات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ وكتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٨ لسنة ١٩٨٦).

ويجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى زيادة المدد التى يحصل فيها العامل على أجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الأجازة بأجر كامل.

وعلى ذلك يجوز زيادة الإجازه المرضية بأجر مخفض من الأساسى ٥٪ إلى ٧٥٪ وذلك إذا قامت بزيادة مدة الأجازة التى هى بنسبة ٧٥٪ بما يستغرق المدة التى هى بـ ٥٠٪ من الأجر الأساسى.

كما أن للسلطات المختصة أن تجعل المدة التى هى بدون أجر بنسبة ٥٠٪ كما أن للسلطات المختصة تقرير منح العامل أجرا كاملا عن بعض أو كل من الاجازات المقررة للعامل بأجر مخفض أو بدون أجر أى لها أن



■ إعداد/ مصطفى التهامى مصطفى
مدير عام المكتب الفنى

تجعل جميع الأجازات التى بأجر مخفض بأجر كامل مع مراعاة عدم زيادة مدة الأجازة المرضية ذاتها عن تلك المدة المقررة بالمادة ٦٦ ومقدارها ٢٤شهرا.

أوجه الاختلاف بين الاجازة المرضية والاجازة الاعتيادية

● **من ناحية الحساب:** المرضية لا تحسب كل سنة بل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة أما الاعتيادية فكل سنة ميلادية مستقلة عن الأخرى.

● **السلطة التى لها حق اتخاذ القرار:**
تمنح الأجازة المرضية من المجلس الطبى المختص ويقتصر دور الرؤساء المختصين بشأنها على تحويل العامل للمجلس الطبى المختص أو النظر فى تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة اعتيادية إذا طلب العامل ذلك وذلك دون أن يكون للرؤساء حق الاعتراض على هذا التحويل أما الأجازة الاعتيادية فتكون من سلطة الرئيس المختص طبقا للضوابط التى تضعها السلطة المختصة.

● **سقوطها أو عدم سقوطها:**
تسقط الأجازة المرضية بمضى الثلاث سنوات ولا ترحل إلى السنوات الثلاث التى تليها، بينما الأجازات الاعتيادية ترحل للسنوات التى تليها.

● **من ناحية بداية حسابها:**
تبدأ الأجازة المرضية دورتها واستحقاقها

عدم أحقية الرؤساء فى الاعتراض على الإجازة المرضية

من تاريخ استلام العمل بينما الأجازات الاعتيادية على مختلف مددها تحسب من تاريخ التعيين الفعلى فى الاستحقاق وان كان يؤجل فى السنة الأولى بعد مضى ستة أشهر من استلام العمل والمدد الفرضية تدخل فى حساب العشر سنوات المستحق عنها ٣٠ يوما فى السنة لكن استحقاق الأجازة ذاتها يكون من تاريخ التعيين الفعلى.

● من ناحية استعمال رصيد الأجازات:

لايوجد حد أقصى للأجازة المرضية لما يمكن تحويلها منها إلى أجازات اعتيادية طالما أن رصيده منها يسمح بذلك أما الاعتيادية فلا يجوز التصريح من الرصيد بأكثر من ستين يوم فى السنة.

● تطبيقات عملية على الأجازة المرضية:

اثير التساؤل حول مدى دخول فترة الأجازة الخاصة بدون مرتب ضمن الدورة المرضية أم أنها تسقط باستبعاد فترة الأجازة الخاصة بدون مرتب حيث أن تلك الأجازة رخص بها أثناء الدورة المرضية.

- انتهت إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية والمحافظات بفتواها رقم ٩٠٧ بتاريخ ١٩٨٦/٤/١٢ ملف رقم ١٧٩/٤/٧٥ سجل رقم ١٩٨٦/٦٤٠ بأنه قد انتهى رأى الجمعية العمومية إلى تأكيد فتواها بجلسة ١٩٨٣/٢/١٦ وخاصة عن الاجازات المرضية واعتبار الأصل فى معاملة العامل هى سنة الخدمة القانونية وليست الفعلية ولذلك يكون للعامل الحق فى احتساب الأجازة المرضية التى حصل عليها دون أن يكون لجهة الادارة حق احتساب جزء منها أجازة بدون مرتب أو استكمال حساب مدة الثلاث سنوات بعد العودة من الأجازة بدون مرتب كما استقر الرأى على أحقية العامل فى دخول مدة أجازته التى يحصل عليها بدون مرتب ضمن الدورة المرضية المقررة فى المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

● هل يجوز احتساب مدة المرض النفسى الذى لم يبلغ عنه فى حينه وانقطع العامل بسببه أجازة مرضية؟ بعد صدور قرار بانهاء الخدمة للانقطاع؟

- انتهت المحكمة الإدارية العليا فى الطعن ٤٢٤ لسنة ١٤ ق عليا بجلسة ١٩٦٤/٤/١٢ إلى أنه يشترط لتمام العلم أن يكون صاحب المصلحة فى حالة تسمح له بالالمام بكل ما يجب معرفته حتى يستطيع تبين حقيقة أمره واستنادا إلى ذلك الحكم وحيث أن المريض بمرض نفسى كان فى وضع يمتنع عليه العلم بالقرار وقد أثبت القومسيون الطبى مرضه فإن قرار انهاء خدمته يكون قد صدر مفتقدا لركن السبب ويترتب على ذلك اعتبار المدة أجازة مرضية.

اخطار جهة العمل بالمرض

أوجبت المادة ٦٦ على العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية. والنص يوجب ذلك حتى تتمكن الجهة من معرفة موقف العام وتدبير من يحل محله أثناء غيابه وسرعة التبليغ تفيد أيضا لسرعة اتخاذ اللازم نحو الإحالة إلى الجهة الطبية المختصة للكشف على العامل وتقرير ما يستحقه من أجازات مرضية، كما أن سرعة التبليغ تعتبر فى صالح العامل إذا قام بالتبليغ فى الوقت المحدد بالنص وتأخرت جهة العمل فى احالته للجهة الطبية أو تأخرت الهيئة الطبية فى توقيع الكشف الطبى عليه فى الوقت المناسب حتى شفى من مرضه فحين ذلك لا يجوز أن يضار من تأخير توقيع الكشف الطبى عليه كما لا يعتبر غيابه غيابا بدون اذن صدر بهذا المعنى حكم للإدارية العليا السنة الثانية - عدد ١ ص ٧٠٥.

الأجازة المرضية للعاملين بالخارج

كان قد صدر كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٣ لسنة ١٩٦٩ بشأن اعتماد الأجازات المرضية التى تمنح للعاملين الذين يسافرون للخارج وقد تضمن هذا الكتاب الدورى الاجراءات التى تتبع للحصول على الأجازات المرضية.

ثم صدرت لائحة القومسيونات الطبية بقرار السيد الدكتور وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ وهى منشورة بالوقائع المصرية العدد ١٤١ تابع الصادر بتاريخ ١٩٧٤/٦/٢٤ وهى تعالج هذا الموضوع.

أصدر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٨ لسنة ١٩٨٦ متضمنا ما أفاد به المجلس الطبى العام بالقاهرة فى هذا الشأن كما يلى:

بالنسبة لاعتماد الشهادات المرضية للعامل الموجود خارج الجمهورية: وهذه يتضمنها:

أ - المادة التاسعة من لائحة المجالس الطبية الصادرة بالقرار الوزارى رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤، بالنسبة للعاملين بالحكومة والهيئات العامة غير المتمتعين بنظام التأمين الصحى.

وتنص هذه المادة على أنه إذا طرأت على العامل الموجود خارج الجمهورية حالة مرضية تمنعه من العودة إلى البلاد وجب عليه أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها مباشرة فورا بنتيجة الكشف الطبى عليه الذى يتم بمعرفة طبيبين وأن يرفق بهذا الاخطار شهادة مصدقا عليها من القنصلية المصرية أو من الإدارة الصحية المختصة وعلى الجهة الرئاسية ارسال النتجة إلى المجلس الطبى المختص للنظر فى اعتمادها.

ب - المادة ١٧ من القرار الوزارى رقم ١٧٩ لسنة ٨٥ ونصها مماثل للمادة رقم ٩ من القرار الوزارى رقم ٢٤٣ لسنة ١٩٧٤ سالفة الذكر وذلك بالنسبة للعاملين بالحكومة والهيئات العامة المتمتعين بنظام التأمين الصحى.

هذا وقد أدت الإدارة العامة للمجالس الطبية بوزارة الصحة المنشور رقم ٣ لسنة ١٩٨٠ متضمنا الواجبات التى على كل من العامل ورئاسته والمجلس الطبى العام المختص فى هذا الشأن وهى:

بالنسبة لواجبات العامل:

يجب على العامل اخطار الجهة الرئاسية التابع لها فورا بنتيجة الكشف الطبى عليه بمعرفة طبيبين وليس طبيبا واحدا مع ارفاق الشهادة المصدق عليها سالفة الذكر.

- بالنسبة لواجبات رئاسة العامل:

يجب على رئاسة العامل إرسال النتيجة إلى المجلس الطبى العام المختص للنظر فى اعتمادها مع ارفاق ترجمة عربية لها معتمدة من جهة رسمية.

- واجبات المجلس الطبى العام المختص:

يجب على المجلس الطبى العام المختص التأكد من أن الشهادة سليمة من الناحية الشكلية سالفة الذكر أما من الناحية الفنية فعلى المجلس الطبى العام التأكد من:

١- أن المرض الموصوف بالشهادة حاد. وليس مزمنا كان مصابا به قبل سفره.

ب - أن المرض يمنعه فعلا من العودة لأرض الوطن.

جـ - أن الأجازة المرضية تناسب علاج المرض من الأعراض الحادة التى يتمكن بعدها من العودة لأرض الوطن واستكمال علاجه بها إن كان فى حاجة إلى ذلك.

وعلى ضوء هذه الاعتبارات يتم اعتماد الشهادة أو عدم اعتمادها كما يتراءى للمجلس الطبى المختص، وفى حالة عدم اعتماد الشهادة فعلى الجهة الا تسلمه العمل بعد عودته إلا بعد تحويله ومعه جميع مستندات علاجه إلى المجلس الطبى المختص فور عودته للنظر فى مدة انقطاعه من عدمه، واخطار العامل بأن النظر فى المدة سيكون بناء على كشف طبى دقيق بمعرفة المجلس الطبى العام المختص فور عودته للنظر فى مدة انقطاعه من عدمه.

بعد إطلاع المجلس على البحوث ومستندات العلاج التى سيقدمها إلى المجلس وأيضاً بعد عمل بحوث جديدة بمعرفة هذا المجلس إذا لزم الأمر قبل تسليمه العمل تنفيذاً لحكم المادتين رقمى ١٣ و ١٤ من لائحة المجالس الطبية الصادرة بالقرار الوزارى رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤.

ويراعى نفس الشىء للعامل الذى يعود لأرض الوطن قبل اعتماد الشهادة المرضية أو الذى يقدم هذه الشهادة عقب عودته إلى الوطن أى عدم تسليمه العمل إلا بعد تحويله للمجلس الطبى المختص للكشف عليه للبت فى مدة انقطاعه كما توضح فيما سبق.

إجازة المريض الذى يعالج على نفقة الدولة بالخارج

انتهت اللجنة الأولى لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها فى ١٩٨٢/١١/٩ إلى أنه بالنسبة للمريض الذى يعالج بالخارج تحتسب الفترة التى يقضيها بالخارج للعلاج على نفقة الدولة إجازة مرضية بالتطبيق لحكم المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة إلا إذا كانت هذه الفترة نتيجة إصابة عمل فإنها تعتبر إجازة خاصة بمرتب كامل.

● هل يشترط لمنح الإجازة المرضية انقضاء مدة ثلاث سنوات قبل التصريح بها؟

- قام الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالرد على هذا الاستفسار بكتابه رقم ٧١٥٥ فى ١٩٨٠/٩/١٧ ملف رقم ٧١/٣٠/٣٩ الهيئة الزراعية المصرية بأنه لا يشترط لمنح الإجازة المرضية انقضاء مدة ثلاثة سنوات قبل التصريح بها - ويمكن الترخيص بها للعامل إذا ما أصيب بأحد الأمراض ورأت السلطة الطبية المختصة حاجته إلى إجازة،

والثلاث سنوات المذكورة مقصودة بها تحديد القدر المستحق من الإجازة للعامل فى كل فترة زمنية ومقدار المدة التى يرخص فيها بهذه الإجازة (إجازة بمرتب أو منقوص أو بدون مرتب)

الإجازة المرضية أثناء فترة الاختبار

لا تتقيد الإجازة المرضية بظروف قضاء فترة الاختبار ويجوز الحصول عليها بعد التعيين واستلام العمل مباشرة طالما تحقق سبب الحصول عليها.

تسوية الإجازات المرضية

تكون تسوية الإجازات المرضية على أساس كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة أى أن كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة تعتبر وحدة متكاملة يستحق عنها مدة الإجازات المرضية المشار إليها بالمادة ٦٦ ولا يجوز تقسيم مدة الإجازة المرضية على الثلاث سنوات.

التطبيق العملى لنظم الإجازات المرضية وما يثار بشأنه من استفسارات

■ **ما المقصود بالجهة الطبية المختصة التى لها الحق فى منح إجازات مرضية؟**

ـ يقصد بالجهة الطبية المختصة.

١ ـ أطباء مكاتب الصحة للعاملين بجهات ليست بها إدارات طبية خاصة بهم.

٢ ـ أطباء الإدارات الطبية بالنسبة للعاملين بالجهات التى بها إدارات طبية.

٣ ـ أطباء الصحة المدرسية بالمحافظات للعاملين بالتربية والتعليم.

٤ ـ أطباء المستشفيات والوحدات الطبية الحكومية والمستشفيات التابعة للمؤسسة العلاجية بالنسبة للعاملين بها وكذلك للعاملين المرضى المقيمين بها تحت العلاج.

٥ ـ القومسيونات الطبية.

(المادة ١و٢ من قرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ٧٤ بلائحة القومسيونات الطبية).

■ **ما هى حدود سلطات الجهات الطبية المختصة فى منح الإجازات المرضية الابتدائية؟**

ـ إن للجهات الطبية الواردة فى إجابة السؤال السابق حق منح إجازات مرضية ابتدائية لمدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ إبلاغ العامل بمرضه لرئاسته. هذا مع مراعاة أن لأطباء المستشفيات الحكومية ومستشفيات المؤسسات العلاجية الحق فى منح المرضى المقيمين داخل المستشفى فقط. إجازة مرضية فى حدود ستين يوما فى الدفعة الواحدة، وذلك بمعرفة طبيبين من أطباء هذا المستشفى.

(مادة ٧ معدلة بقرار وزير الصحة رقم ٢٦١ لسنة ١٩٧٥ والمنشور رقم١ لسنة ١٩٧٧ الصادر من الإدارة العامة للمجالس الطبية بوزارة الصحة).

■ متى يجب على العامل الإبلاغ عن مرضه وما واجب جهة العمل؟!

ـ يجب على العامل إبلاغ الجهة الرئاسية التى يتبعها بمرضه وذلك فى ذات يوم الانقطاع على أن يصل الإخطار إلى الجهة خلال ٢٤ ساعة وعلى جهة العمل إخطار الجهة الطبية المختصة خلال ٢٤ ساعة من وصول إخطار العامل إليها.

(مادة ٣و٤ من اللائحة سالفة الذكر).

■ **ما هى سلطات الجهات الطبية المختصة فى حالة امتداد الإجازة المرضية؟ وما هى الإجراءات الواجب اتباعها؟**

ـ إذا طلب العامل امتداد الإجازة المرضية التى منحت له وجب عليه أن يتبع فى نهاية مدة الإجازة ذات الإجراءات المنصوص عليها فى المادتين ٣و٤ من لائحة القومسيونات الطبية، ويعتبر يوم الانقطاع عن العمل هو اليوم التالى لانتهاء الإجازة المرضية السابق. وعلى الجهة الرئاسية التابع لها العامل طلب توقيع الكشف الطبى عليه بمعرفة أحد أطباء الجهة الطبية المختصة المنصوص عليها بالفقرتين أ،ج بالمادة ١ من اللائحة ويكون امتداد الإجازة لمدة لا تجاوز ١٥ يوما من تاريخ انتهاء الإجازة المرضية السابقة.

أما الحالات التى تحال إلى أحد الهيئات الطبية المختصة الأخرى المنصوص عليها بالفقرتين ب،ج من المادة١ من اللائحة فيكون الكشف عليها بمعرفة طبيبين من أطباء الهيئات ويكون امتداد الإجازة لمدة لا تجاوز ستين يوما من تاريخ الإجازة المرضية السابقة.

(مادة فقرة ب معدلة بقرار وزير الصحة رقم ٢٦١ لسنة ١٩٧٥).

■ **ما هى سلطات المجالس الطبية (القومسيونات) فى منح الإجازات المرضية؟**

ـ المجالس الطبية سواء العامة أو بالمناطق الطبية لها اختصاص عام فى منح الإجازات المرضية، وذلك بما لها من سلطة رقابية على الجهات الطبية الأخرى السابق الإشارة إليها.

(الفقرة الثالثة من الكتاب الدورى الصادرة من الإدارة العامة للمجلس الطبية والمبلغ للمجلس الطبى العام بالقاهرة فى ١٣/١٠/١٩٧٥).

■ **إذا أبلغ العامل عن مرضه فى عنوان محدد فهل يجوز له تغيير هذا العنوان قبل توقيع الكشف الطبى عليه؟**

ـ إذا طلب توقيع الكشف الطبى عليه فى عنوان ما وجب عليه البقاء فيه حتى يتم الكشف عليه، فإذا اضطر إلى تغييره قبل الكشف وجب عليه فورا إعادة إبلاغ الجهة التابع لها بالعنوان الجديد لتقوم بتحويله إلى الجهة الطبية المختصة.

(المادة ٨ من اللائحة سالفة الذكر).

■ **هل من اختصاص القومسيون الطبى العام بحث حالات إصابات العمل؟**

ـ حالات إصابات العمل أصبحت من اختصاص هيئة التأمين الصحى وعلى جهة العمل اتخاذ الإجراءات الآتية عند إصابة العامل أثناء العمل.

ـ إبلاغ قسم الشرطة فور وقوع الإصابة لقيد الواقعة وتحرير محضر بها.

ـ إحالة المصاب إلى الجهة الطبية للحصول على تقرير ابتدائى عن حالته.

ـ إعداد بيان بالإجازات التى منحت له نتيجة لهذه الإصابة.

ـ إعداد مذكرة يوضح بها أن العامل قد حدثت إصابته أثناء العمل المكلف به.

■ **هل يجوز للعامل قطع إجازته المرضية والعودة إلى عمله؟**

ـ إذا رغب العامل المريض قطع إجازته المرضية قبل انتهاء المدة المرخص بها وجب عليه أن يقدم طلبا كتابيا يبدى فيه رغبته فى العودة إلى عمله، ولا يجوز تسليمه العمل إلا بعد موافقة المجلس الطبى المختص على ذلك.

■ **هل يجوز للعامل التظلم من قرارات الجهات الطبية أو القومسيونات الطبية؟**

ـ للعامل الحق فى التظلم من القرار الصادر من الجهة الطبية المختصة (مفتش صحة/طبيب وحدة ريفية) أمام المجلس الطبى العام خلال ثلاثة أيام من تاريخ التوقيع بالعلم. وذلك بطلب يقدمه العامل لجهة عمله التى تتولى إحالته إلى القومسيون الطبى للنظر فى التظلم بعد توقيع الكشف الطبى عليه. ويكون قراره إما بالتأييد أو بالتعديل أو السحب مع تحديد موعد عودة العامل إلى عمله.

وللعامل أن يتظلم من القرار الصادر له من القومسيون الطبى العام وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ التوقيع بالعلم وذلك بطلب يرفع للجهة الرئاسية التابع لها. وعلى هذه الجهة إرسال الأوراق فورا إلى الإدارة العامة للقومسيونات الطبية التى لها أن تعدل أو تؤيد أو تلغى القرار المتظلم منه، ولها أن تستدعى المتظلم للكشف عليه. ويكون قرارها نهائيا ولا يجوز للعامل التظلم مرة أخرى.

(مادة ١١ من اللائحة سالفة الذكر).

■ **هل يجوز لجهة العمل الاعتراض على قرار القومسيون الطبى؟**

ـ لجهة العمل الحق فى الاعتراض على قرار القومسيون الطبى فى حالة منح العامل إجازة مرضية وذلك قبل نهاية مدتها.. على أن يتم تحويل العامل للقومسيون الطبى مع المبررات التى تستند إليها فى هذا الطعن وعلى القومسيون الطبى المختص الكشف على العامل وله أن يؤيد أو يعدل أو يلغى القرار الصادر بمنح الإجازة المرضية مع تحديد موعد عودة العامل إلى عمله (مادة ٤٢ من اللائحة سالفة الذكر).

■ **ما هى الجهات الطبية المختصة بالكشف على العاملين لتقرير ما إذا كان المرض مزمنا من عدمه ليتسنى النظر فى منح العامل إجازة استثنائية بأجر كامل وفقا لأحكام المادة ٦٦ مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؟**

ـ طبقا لأحكام المادة الرابعة من قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ تتولى اللجان الطبية التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحى والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل فى حدود اختصاصه للكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ (حاليا المادة ٦٦ مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨) والقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ لتقرير ما إذا كان المرض مزمنا من عدمه.

■ **هل يحول العامل المريض بمرض نفسى إلى مفتش الصحة؟**

ـ العامل المريض بمرض نفسى يحال إلى القومسيون الطبى المختص مع مراعاة تضمين الأوراق تقرير من الرئيس المباشر عن أفعال المريض، فإذا تعذر انتقال المريض إلى القومسيون الطبى للكشف عليه وجب على القومسيون الطبى تكليف من يراه من أعضائه أو انتداب مفتش الصحة المختص بدائرة إقامة

استحقاق الحاصل على أجازة مرضية الحوافز وكافة عناصر الأجر المتغير

هذا العامل لتوقيع الكشف الطبى عليه ووضع تقرير عن حالته لعرضه على القومسيون الطبى للنظر فى منحه الإجازة المرضية.

(مادة ١٨ من اللائحة سالفة الذكر).

الإجازة المرضية فى اللائحة التنفيذية للقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨ أشارت المادة ٥٨ من اللائحة التنفيذية إلى الإجراءات التى تتبع بشأن الإجازات المرضية فتضمنت هذه المادة على أن يبين العامل فى إخطاره لرئيسه المباشر محل إقامته ليحيله عن طريق إدارة شئون العاملين فى اليوم ذاته إلى المجلس الطبى المختص تمهيدا لمنحه الإجازة اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ فى اليوم التالى على الأكثر لانتهاء الإجازةلإعادة الكشف عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله.

■ **مدى إمكانية صرف الحافز الشهرى المستحق للعامل خلال شهر الإجازة المرضية الممنوحة له لإصابته بسبب العمل؟..**

ـ الرأى: نفيد بأن إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية والمحافظات بمجلس الدولة انتهت فتواها رقم ٤٠٢ المؤرخة ١٣/٣/١٩٨٤ ملف رقم ٧٥/٧/٨٧٥ إلى: احتساب حوافز الإنتاج والجهود غير العادية ضمن أجر العامل خلال فترة الإصابة.

ثانيا: الأمراض المزمنة:

تنص المادة ٦٦ مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المعمول به من ١٢/٨/٨٣ على الأحكام المنظمة للإجازة المرضية بأمراض مزمنة وقد جاءت هذه المادة بديلا عن القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بشأن الإجازات المرضية للمرضى بأمراض مزمنة والذى ألغى بمقتضى أحكام المادة الخامسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

وتنص هذه المادة على الآتى:

«واستثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش».

ـ ظل يطبق قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ فى شأن تحديد الأمراض المزمنة والصادر فى ظل القانون ١١٣ لسنة ١٩٦٣ إلى أن صدر قرار جديد من وزير الصحة بتحديد هذه الأمراض وهو القرار رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ والذى ظل يطبق حتى صدر قرار جديد ألغى هذا القرار الأخير والقرار الجديد برقم ٣٩٥ لسنة ١٩٩٥..

الآراء المستقرة بخصوص هذه الإجازة

سبق أن أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كتابه الدورى رقم ٣ لسنة ١٩٨٥ متضمنا رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستيها المنعقدتين فى ١٥/٢/٨٤، ١٧/١٠/١٩٨٤ والتى انتهت فيهما إلى عدم أحقية العاملين المرضى بأمراض مزمنة فى الحصول على مكافآت الجهود غير العادية وحوافز الإنتاج والمكافآت التشجيعية خلال فترة الإجازة الاستثنائية الممنوحة لهم لأن المنح يكون رهينة بتأدية الأعمال فعلا ولا يترتب على مجرد شغل العامل لوظيفته أو أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة انتهت بجلسة ٢/١١/١٩٨٨ إلى:

أولا: استحقاق العامل المريض بمرض مزمن لتعويض يعادل أجره كاملا (الأساسى والمتغير) وفقا للمادة ٧٨ من قانون التأمين الاجتماعى وذلك أثناء إجازته الاستثنائية إلى أن يتبين عجزه التام.

ثانيا: جواز إنهاء خدمة العامل الخاضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة بناء على طلبه بعد ثبوت عجزه التام.

وتجدر الإشارة فى هذا المجال أن العامل الذى يشفى يسترد وضعه الوظيفى العادى ويتقاضى أجره الأساسى وبدلاته والحوافز والمكافآت تطبيقا لقواعد استحقاقها العادية وكذلك العامل الذى لا يشفى ولكن حالته تستقر دون شفاء ولكن لم ترقى إلى مرحلة العجز التام بحيث يمكنه هذا الاستقرار من العودة إلى العمل حتى لو كان نجم عن المرض عجزا جزئيا أما العامل الذى تبين عجزه عجزا كاملا نتيجة مرضه فإنه يتوقف صرف التعويض بالنسبة له لأنه لا علاج له والتعويض يصرف مقابل العلاج وفى هذه الحالة الأخيرة لا يطبق عليه أحكام المادة ٧٨ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته لأنه لا يشملها التعويض وهنا تطبق أحكام المادة ٦٦ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأن يستحق أجره كاملا حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش والأجر الكامل هنا هو الأجر الأساسى المحدد بجدول الأجور الملحق بالقانون رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبلوائح الهيئات العامة وما يرتبط به ارتباطا حتميا ويحسب على أساسه كالعلاوات الاجتماعية (العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون ١١٨ لسنة ١٩٨١ ـ العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون ١١٣ لسنة ١٩٨٣ ـ العلاوات الخاصة التى لم يحل ميعاد ضمها) وبدلى التمثيل وطبيعة العمل. أما ملحقات الأجر الأخرى كالحوافز والأجور الإضافية والمكافآت التى يلزم لاستحقاقها مباشرة العمل بالفعل فلا يصرف له.

كيف يحسب التعويض عن آخر أجر أم الأجر المستحق أثناء الإجازة بالنسبة للأجور المتغيرة؟

طبقا لما ورد بمنشور وزارة التأمينات رقم٦ لسنة ١٩٨٨ فإن الأجر المتغير يحدد بمتوسط ما استحق عنه اشتراك خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابق من الإجازة أو مدة اشتراكه عن الأجر إن قلت عن ذلك إلا أن الجمعية العمومية انتهت بجلسة ٢٧/٧/١٩٩٥ إلى أن المشرع اعتبر أن العامل المريض بمرض مزمن موجود فعلا فى الخدمة ومشاركا فى العمل فقرر أحقيته فى الحصول على أجره وفقا للوظيفة التى يشغلها كذلك عناصر الأجر المتغير من حوافز وبدلات وأجور إضافية مما يتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام الفعلى فى الإنتاج والمقررة لشاغلى وظيفته وآخذا فى الاعتبار أن الأساس الذى وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض (متوسط ما كان يحصل عليه فى السنة السابقة) إنما يمثل الحد الأدنى لحقوق العامل المريض بمرض مزمن فإذا استحدثت زيادات لراتبه الأساسى أو تقررت حقوق مالية لأجره المتغير سواء ما تحدد قيمته بقوانين أو لوائح أو قرارات كإعانات الغلاء الاجتماعية والبدلات أو تلك التى يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أداء معين استحق العامل هذه الزيادات طالما كان مخاطبا بأحكامها وفقا لوضعه الوظيفى وباعتبارها داخله ضمن عناصر التعويض.

ثالثا: إجازة العامل المخالط بمرض معد:

تنص المادة ٣/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على استحقاق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات الأخرى للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها.

ـ هذه الإجازة مقررة لصالح العمل حتى لا تنقل العدوى إلى زملائه بجهة العمل وهذه الإجازة أيضا لا تحسب من رصيد العامل فى أى نوع من أنواع الإجازات وتمنح هذه الإجازة بناء على توصية المجلس الطبى المختص وللمدة التى يحددها لمنعه من مزاولة العمل فيها.

رابعا: الإجازات بسبب إصابة العمل:

تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على: «ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه إجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق.

الرقابة الفعالة فى مواجهة الفساد

- كثر الحديث عن الفساد بكافة صوره وأشكاله فى المجتمع المصرى من خلال وسائل الإعلام المختلفة فلا تكاد تخلو صحيفة يومية أو أسبوعية (قومية أو معارضة) من الحديث عن الفساد وخاصة الفساد الإدارى ويأخذ الفساد الإدارى أشكالا متعددة مثل استغلال النفوذ لتحقيق مصالح شخصية أو عائلية ومن أشكاله أيضاً المحسوبية/ الرشوة/ إهدار المال العام/ عدم إتقان العمل/ ضعف الانجاز المحقق/ طول وبطء الإجراءات وتعطيل مصالح المواطنين إهدار جزء كبير من وقت العمل.... الخ.

- وعلى الرغم من وجود ايجابيات كثيرة فى المجتمع المصرى وتحقيق انجازات ضخمة فى كافة المجالات وظهور الكثير من التجارب الناجحة ووجود الكثير من الرجال الأكفاء والشرفاء والمخلصين فى العديد من المواقع إلا أن الأضواء والأحاديث دائماً ما تركز على السلبيات وتتجاهل الايجابيات ويندر فى الوقت الحالى الحديث عن الجوانب الايجابية فى المجتمع المصرى وهذا يؤدى إلى تأثير سيىء وخطير على أفراد المجتمع ويوجد مناخ عام من الأحباط واليأس وافتقاد القدوة الصالحة.

- والحقيقة أنه يوجد بالمجتمع المصرى الكثير من الأنشطة والأجهزة الرقابية التى تتصدى للفساد الإدارى وتحاول مواجهته وسنحاول التعرف على بعض هذه الأجهزة وأدوارها وطبيعة أعمالها فى مجال الرقابة.

- يمكن تقسيم الأنشطة والأجهزة الرقابية إلى نوعين رئيسيين هما:

١- أنشطة رقابية داخلية

٢- أجهزة رقابية خارجية

وفيما يلى الاشارة إلى بعض هذه الأنشطة والأجهزة الرقابية:

١- أنشطة الرقابة الداخلية

تتمثل أنشطة الرقابة الداخلية فى الإدارات والتقسيمات التنظيمية التى تمارس مهام رقابية داخل المنظمات المختلفة فنجد بمعظم الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية الرئيسية (وزارات/هيئات/مصالح/محافظات) تقسيمات تنظيمية تمارس مهام رقابية داخل تلك المنظمات ومن أمثلة هذه التقسيمات الرقابية ما يلى:

- ١/١- تقسيم التفتيش المالى والإدارى

وهو أحد التقسيمات الرقابية الذى يتبع مباشرة لرئيس الجهة وتشمل اختصاصاته:

- الكشف عن الأخطاء فى التنفيذ وتحرى أسبابها والعمل على تلافيها

- القيام بالتفتيش والجرد الدورى والمفاجىء على المخازن والخزائن والعهد

- ٢/١ - الشئون القانونية:

يتبع مباشرة لرئيس المنظمة وتتضمن اختصاصاته:

- مراقبة تطبيق القوانين والقرارات واللوائح المالية والإدارية



■ إعداد/محمد زكى محمد

مدير عام بالجهاز

- بحث الشكاوى وإجراء التحقيقات فى المخالفات المالية والإدارية

- تلقى التظلمات وفحصها ودراستها وابداء الرأى بشأنها

- ٣/١ - المتابعة

وهو أحد التقسيمات المدرجة بمعظم الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية ويتبع مباشرة لرئيس المنظمة ويهدف إلى:

معاونة القيادات الإدارية بالمنظمة فى التأكد من انجاز الأعمال والكشف عن نواحى القصور والانحرافات وإبلاغها للقيادات لاتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها.

- ٤/١ - الأمن

هذا النشاط مدرج بمعظم الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية ويهدف إلى تأمين سلامة المنظمة والأفراد والمبانى والمنشآت والمعدات ضد أعمال التخريب الاقتصادى والمادى والمعنوى.

- ٥/١ - الدور الرقابى للرؤوساء المباشرين

تتضمن واجبات ومسئوليات كل مدير أو رئيس عمل القيام بالرقابة والمتابعة للمرؤوسين التابعين له للتأكد من حسن سير وانتظام الأعمال والتعرف على مدى انجاز المرؤوسين للأعمال المكلفين بها ومدى كفاءتهم فى انجاز تلك الأعمال بالإضافة إلى متابعة انتظامهم فى الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة ومراقبة سلوكياتهم الوظيفية.

٢ - أجهزة الرقابة الخارجية

يتضمن الهيكل التنظيمى الرئيسى للدولة العديد من الأجهزة الرقابية التى تتولى أعمال الرقابة على المنظمات الأخرى وعلى الأفراد الشاغلين للوظائف العامة ومن أمثلة هذه الأجهزة.

٢/١ - الجهاز المركزى للمحاسبات:

هو أحد الهيئات المستقلة التابعة مباشرة لرئيس الجمهورية

ويهدف إلى الرقابة على أموال الأشخاص العامة ويعاون مجلس الشعب فى القيام بمهامه الرقابية.

٢/٢ - هيئة الرقابة الإدارية:

هيئة مستقلة تتبع رئيس مجلس الوزراء مباشرة وتختص بإجراء الرقابة والتحريات عن الانحرافات وتقوم بتتبعها وكشفها وإثبات الوقائع بكافة الوسائل الممكنة (إثبات الوقائع بالصوت والصورة) تمهيداً لتقديم المنحرفين إلى العدالة كما تقوم بإجراء التحريات عن الشخصيات العامة أو القيادية المرشحين لشغل وظائف معينة وعرض نتائج التحريات على السلطة المختصة قبل شغل هؤلاء الأفراد لوظائفهم المرشحين لها وتشمل تلك التحريات الأفراد المرشحين لشغل وظائف من مستوى مدير عام فما فوق.

٣/٢ - النيابة الإدارية

هى أحد الهيئات القضائية التى تختص بإجراء التحقيقات الإدارية فيما يحال إليها من أخطاء أو انحرافات وما تتلقاه من شكاوى وتقوم بكشف المخالفات واحالتها إلى الجهات المعنية لاتخاذ اللازم بشأنها.

٤/٢ - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

هيئة مستقلة تتبع رئيس مجلس الوزراء مباشرة وتتضمن اختصاصات الجهاز بعض الجوانب الرقابية مثل مراجعة انشاء الأجهزة أو الوظائف الحكومية قبل اعتمادها من السلطة المختصة، مراجعة مشروعات موازنة الوظائف قبل عرضها على وزارة المالية، مراجعة اللوائح الإدارية والتنظيمية قبل اعتمادها من السلطة المختصة.

٥/٢ - البنك المركزى:

يختص بالرقابة المالية على الجهاز المصرفى بالدولة ويضع القواعد والضوابط والنظم التى تكفل انتظام أعمال البنوك وتحقيق السياسات النقدية للدولة.

٦/٢ - وزارة المالية:

وتختص بالرقابة على إيرادات ونفقات المنظمات الحكومية والرقابة على الصرف من الموازنة العامة للدولة وذلك من خلال ما تضعه من ضوابط وما تصدره من تعليمات وأيضاً تتم أعمال الرقابة من خلال المراقبين الماليين التابعين للوزارة فى كافة المنظمات الحكومية.

٧/٢ - المحكمة الدستورية العليا:

وتختص بالرقابة على دستورية القوانين والقرارات والتصرفات التى تقوم بها السلطة التنفيذية والتى يمكن أن تتعارض مع نصوص ومبادىء الدستور.

نقل العاملين الذين يشغلون وظائف محل تجاوزات كل ثلاثة سنوات

ـــاد الإدارى

٨/٢ - مجلس الدولة:
أحد الهيئات القضائية التى تختص بإصدار الفتاوى والفصل فى القضايا والمنازعات التى تنشأ بين الأفراد والأجهزة الحكومية.

٩/٢ - المحاكم بأنواعها ودرجاتها:
وتختص بالفصل فى المنازعات والقضايا المختلفة التى تنشأ بين الأفراد أو المنظمات وتعمل على تحقيق العدالة وردع الفساد والانحراف فى المجتمع.

١٠/٢ - أجهزة رقابية أخرى:
مثل أجهزة الشرطة ومن بينها مباحث أمن الدولة، مباحث الأموال العامة وأيضاً أجهزة الأمن القومى والمخابرات العامة.

١١/٢ - مجلس الشعب:
هو السلطة التشريعية فى الدولة ويقوم بالرقابة على أعمال السلطة التنفيذية من خلال ما يلى:
- الرقابة على الموازنة العامة للدولة واعتمادها
- الرقابة على الخطة العامة للدولة واعتمادها

وتشمل رقابة المجلس توجيه الأسئلة أو طلبات الإحاطة أو الاستجوابات لأحد الوزراء أو للحكومة بصفة عامة.

وعلى الرغم من وجود كل هذه الأنشطة والأجهزة الرقابية سواء الداخلية فى كل منظمة أو الخارجية التى تعمل على المستوى القومى وذلك على النحو السابق أيضاحه فأننا نلاحظ تزايد الشكوى من وجود وانتشار الفساد والانحراف بأنواعه المختلفة فى المجتمع وخاصة الفساد الإدارى

وفى البداية يجب أن نتعرف بايجاز عن ما هى الرقابة وما هى أهدافها؟

تعريف الرقابة:-
هى عملية قياس نتائج الأعمال ومعرفة الانحرافات وأسبابها والعمل على تلافيها.

أهداف الرقابة:
تهدف الرقابة إلى إظهار نقاط الضعف والأخطاء فى التنفيذ حتى يمكن معالجتها ومنع تكرار حدوثها.

وحتى يمكن إجراء عملية الرقابة بدقة وموضوعية فإن الأمر يتطلب وجود معايير أو مقاييس يتم على أساسها قياس نتائج الأعمال.

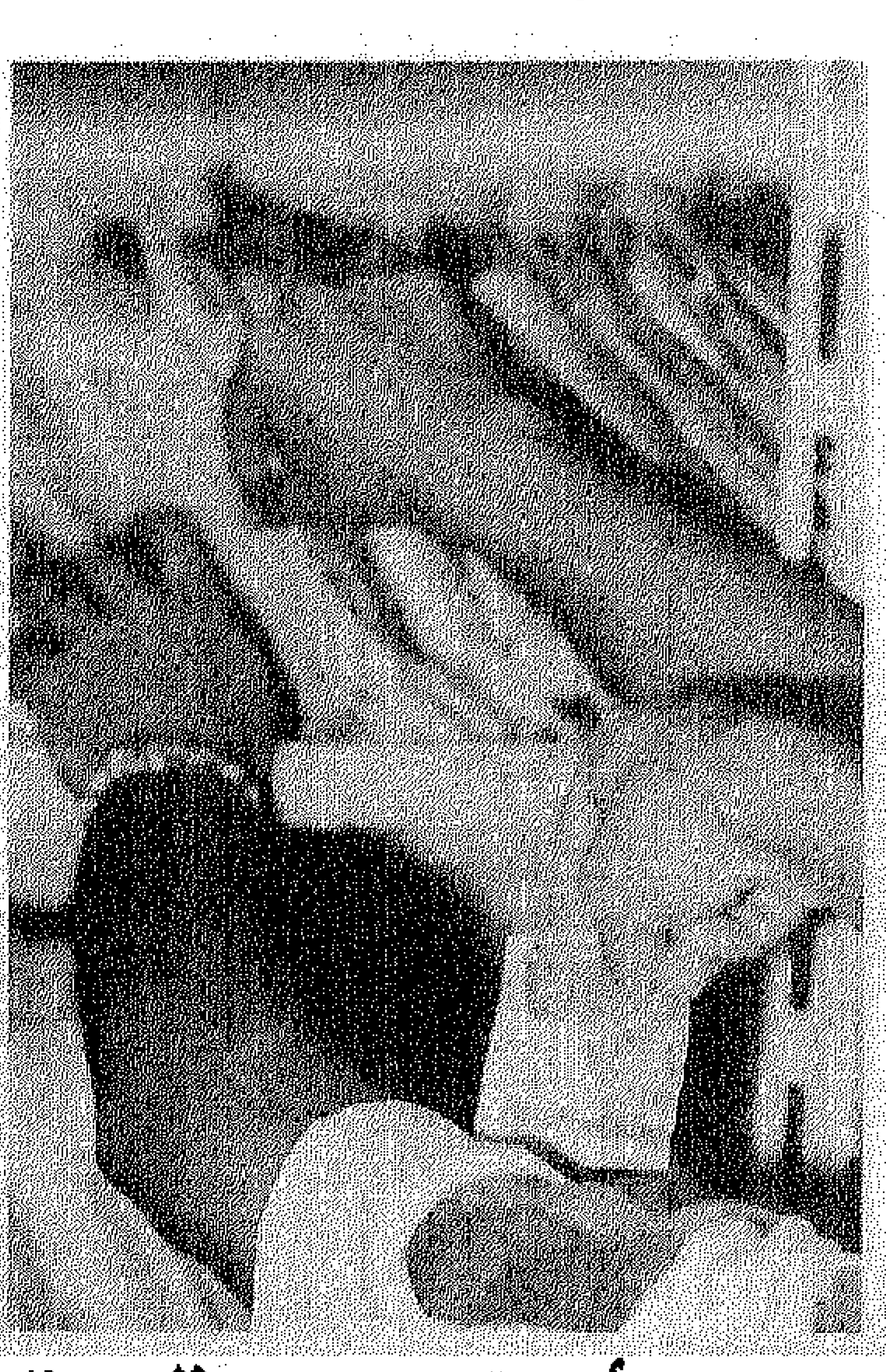
والمعيار: هو وسيلة للقياس وتختلف المعايير باختلاف المستويات الإدارية التى سيتم الرقابة عليها فمثلا المعايير المستخدمة فى الرقابة على الإدارة العليا تختلف عن المعايير المستخدمة فى الرقابة على الإدارة الوسطى والمباشرة ويراعى فى المعيار المستخدم إلا يكون سهلا جدا بحيث يمكن للفرد العادى تحقيقه وتجاوزه بسهولة ولا يكون صعبا جدا بحيث لا يستطيع الفرد العادى تحقيقه وبالتالى يصاب بالاحباط.

مراحل وخطوات الرقابة:
تمر عملية الرقابة بثلاث مراحل أو خطوات وهى:
- تحديد المعايير التى تستخدم لقياس نتائج الأعمال
- قياس الأداء «نتائج الأعمال» ومقارنته بالمعايير
- اكتشاف الانحرافات والعمل على تصحيحها وفقا للمعايير المحددة ولتحقيق أكبر قدر من الرقابة الفعالة فأن الأمر يتطلب وجود «٣» أنواع متتالية من الرقابة وهى:

الرقابة الوقائية «قبل البدء فى العمل»:
وتشمل وضع الضوابط المحددة للأعمال والتصرفات والحصول على الموافقات اللازمة للتصرف قبل البدء فى التنفيذ كما تشمل تحديد الواجبات والمسئوليات بدقة وتحديد إجراءات العمل والاختصاصات تفاديا للتضارب فى الأعمال أو شيوع المسئولية

الرقابة الملازمة «أثناء أداء الأعمال»
وهى الرقابة المصاحبة لعمليات التنفيذ وتعمل على توقع الأخطاء قبل وقوعها لاتخاذ الاجراءات التصحيحية «العلاجية» فى الوقت المناسب وتتم هذه الرقابة من خلال الملاحظة المستمرة للأعمال ومن خلال الإشراف الدورى على المرؤوسين ومتابعة التقارير الدورية عن انجاز الأعمال.

الرقابة النهائية بعد انجاز الأعمال:
وهذا النوع من الرقابة يعتمد على مقارنة النتائج الفعلية المحققة بالمعايير الموضوعة وهذا لا يمنع وقوع الأخطاء ولكن يستفاد منها فى الأعمال المستقبلية فهى تعد دروس مستفادة تساعد على منع وقوع الأخطاء فى المستقبل ومن نتائج هذ النوع من الرقابة أنه يمكن أى يؤدى إلى تعديل الخطط والبرامج الموضوعة والتى اسفرت عن وجود انحرافات أو أخطاء بها.



يجب أن تكون الرقابة للمعاونة وليس لتصيد الأخطاء

ولتحقيق رقابة ايجابية فعالة يوجد عدد من العوامل الواجب توافرها فى النظام الرقابى الجيد وهذه العوامل هى:

عوامل متطلبات الرقابة الايجابية الفعالة:
أن تعمل الرقابة على سرعة اكتشاف الأخطاء ومعرفة أسبابها وإبلاغ المسئولين عنها فى الوقت المناسب لاتخاذ اجراءات التصحيح.

أن تكون الرقابة اقتصادية «غير مكلفة»

فمثلا المدير الذى يضيع وقتا كبيرا أو يبذل جهدا كبيرا فى اكتشاف خطأ بسيط فإن ذلك يزيد من تكلفة الرقابة ولا تعد رقابة اقتصادية وأيضا كثرة وتعدد أنشطة الرقابة الداخلية وأجهزة الرقابة الخارجية وخاصة الرقابة على الأعمال البسيطة غير الهامة تعد رقابة غير اقتصادية.

أن يعمل النظام الرقابى على توقع حدوث الأخطاء والانحرافات قبل وقوعها مما يساعد على اتخاذ الاجراءات اللازمة لتجنب وقوعها ويمكن الاستفادة من نتائج الرقابة النهائية السابق الإشارة إليها كدروس مستفادة حتى لا نقع فى ذات الأخطاء السابقة

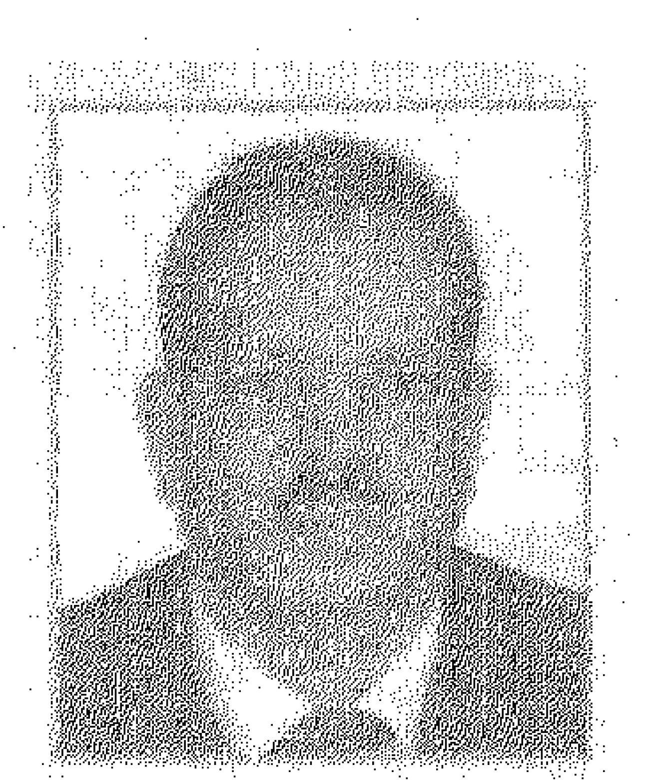
أن يتم التركيز فى الرقابة على الأعمال الهامة والأخطاء الجوهرية أو الجسيمة أما الأخطاء البسيطة فيمكن التجاوز عنها
- مرونة الرقابة بحيث تتمشى مع الظروف المتغيرة
- أن تتم الرقابة بأسلوب يشعر العاملين أنها أداة لمعاونتهم ومساعدتهم على تحسين الأداء وتفادى الوقوع فى الأخطاء وليست وسيلة لإرهابهم وتصيد الأخطاء لهم
- أن يتم تدوير العاملين «انتقالهم» إلى أعمال ومسئوليات متعددة كل فترة زمنية مناسبة «٣سنوات مثلا» وعدم تركهم فى مكان واحد لمدد زمنية طويلة وخاصة فى بعض الأعمال التى يمكن أن تكون محلا للتجاوزات «المخازن، المشتريات، إصدار التراخيص»
- العمل على تقوية الرقابة الذاتية بين العاملين النابعة من الضمير اليقظ والوازع الدينى
- الاختيار الجيد للعاملين والرؤساء من أصحاب الكفاءات والمشهود لهم بالنزاهة والاستقامة وذلك عند شغل الوظائف وخاصة تلك التى تكون مجالا للانحراف أو الفساد.
- التدريب الجيد للعاملين والرؤساء والتركيز على دور التدريب فى تنمية ورفع مستوى مهارات المتدربين وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم وأفكارهم والمفاهيم السلبية السائدة بين بعض العاملين.

أن تقوم الصحافة ووسائل الإعلام بدورها فى التركيز على الايجابيات ونشر التجارب الناجحة وتقديم القدوة الصالحة من الرؤساء والمديرين والعاملين بدلا من التركيز على السلبيات والانحرافات.

تفعيل دور منظمات المجتمع المدنى (الأحزاب/ النقابات/ الجمعيات الأهلية..) بما يؤدى إلى تنمية الوعى الوطنى بين أعضاءها وإعلاء قيم حب الوطن والإخلاص له والعمل على نهضته ورفعته بما يساهم فى ايجاد مناخ ملاءم لمواجهة الفساد والقضاء عليه والعمل على تكوين وإعداد كوادر على درجة عالية من الكفاءة والنزاهة تكون جاهزة لتولى بعض المناصب الهامة بالدولة.

منظمة الشفافية

ان إنشاء منظمة إدارية دولية غير حكومية ارتبطت بمفهوم الشفافية الذى عقد الستينات من القرن العشرين - الأمر الذى ترتب عليه تبنى مجموعة من الهيئات الرسمية وغير الرسمية الى إنشاء منظمة دولية لترسيخ وتطبيق هذا المفهوم عمليا وبصفة مستدامة وهذا ما يتم تناوله من خلال :



■ إعداد/د. محمد فكرى

مدير عام بالجهاز

منظمة الشفافية

البحث عن جزر النزاهة - الهيكل التنظيمى للمنظمة - أهداف المنظمة ومبادئها الارشادية - أربعة عناصر لتحقيق أهداف المنظمة - خمسة أشكال لبناء جزر النزاهة - أهم انجازات المنظمة (حتى تاريخه)

البحث عن جزر النزاهة

«الاتحاد العالمى ضد الفساد» هذا هو شعار «منظمة الشفافية الدولية» التى أنشأت عام ١٩٩٥ ومقرها برلين - لتساعد الدول والأفراد الراغبين في أن يحيوا فى «جزر النزاهة»، بعد انتشار الفساد المالى والإدارى وعجز المؤسسات القطرية المعنية بمحاربته عن مواجهته، بعد أن تحول إلى غول يلتهم ليس فقط جهود التنمية المحلية، بل الجهود الدولية المتمثلة فى المنح والمعونات والقروض. ومنظمة الشفافية هى منظمة غير حكومية مهمتها أن تزيد من فرص ونسب المساءلة وتقييد الفساد المحلى والدولى، وهى تمثل حركة دولية لمحاربة الفساد ذات عدة اهتمامات، فهى حركة:

- محبة للخير العام والإصلاح الاجتماعى.. حيث إن الفساد يشوه ويهدد التنمية ويؤدى إلى انتهاكات متزايدة لحقوق الإنسان.
- ديمقراطية.. لأن الفساد يشوه الديمقراطية، وخاصة انجازات العديد من الدول النامية فى هذا المجال، والدول التى تمر بمراحل انتقالية.
- أخلاقية.. لان الفساد يشوه نزاهة المجتمع.
- عملية.. فالفساد يشوه عمليات السوق ، ويسلب الناس من المنافع التى يجب أن تصل إليهم.

وطريق المنظمة في العمل لتحقيق أهدافها ينبع من إيمانها بأنه من الممكن محاربة الفساد بشكل مستمر، فى حالة مشاركة كل المعنيين سواء من الحكومة أو المجتمع المدنى، أو القطاع الخاص. ووسيلتها فى ذلك أن تجمع فى فورعها المحلية الأفراد ذوى الذمم والمعروفين بالنزاهة فى المجتمع المدنى، وفى التجارة والأعمال ، وفى الحكومات ، للعمل فى تحالف من أجل إصلاح النظام، ومبدأ المنظمة فى ذلك يركز على بناء نظم تحارب الفساد، كما أن المنظمة تلعب دورا هاما فى زيادة الوعى العام بمخاطر الفساد فى الكثير من البلاد.

وتؤمن المنظمة كذلك أن هناك طرقا عملية يمكن من خلالها القيام بدور فعال فى هذه المؤسسة العالمية الفريدة.

الهيكل التنظيمى للمنظمة

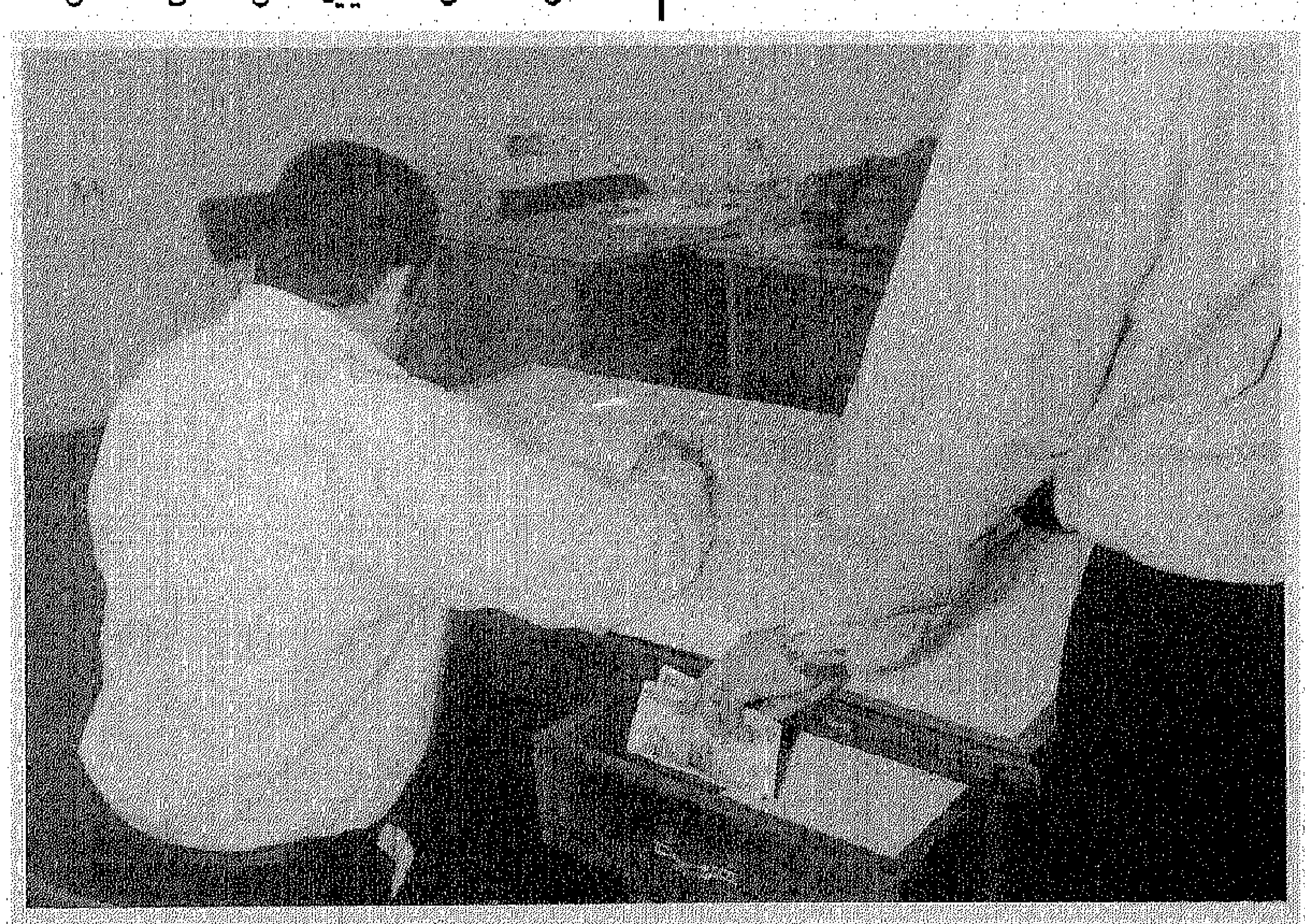
مجلس إدارة المنظمة هو الهيكل المركزى الذى يرعاها، وهو ينتخب بديمقراطية في اجتماع سنوى عام، ويضم ١٢ عضوا من دول ومناطق مختلفة، والمجلس الحالى يرأسه د. بيتر إيجن وهو محام ألمانى عمل في مجال التنمية الاقتصادية لمدة ٢٥ عاما، وتحديدا كمدير للبرامج فى البنك الدولى في افريقيا وأمريكا اللاتينية ،ويضم المجلس الآن أعضاء من ألمانيا وماليزيا والولايات المتحدة والأرجنتين وكينيا وكولومبيا ونيبال واستراليا وتنزانيا والجزائر.

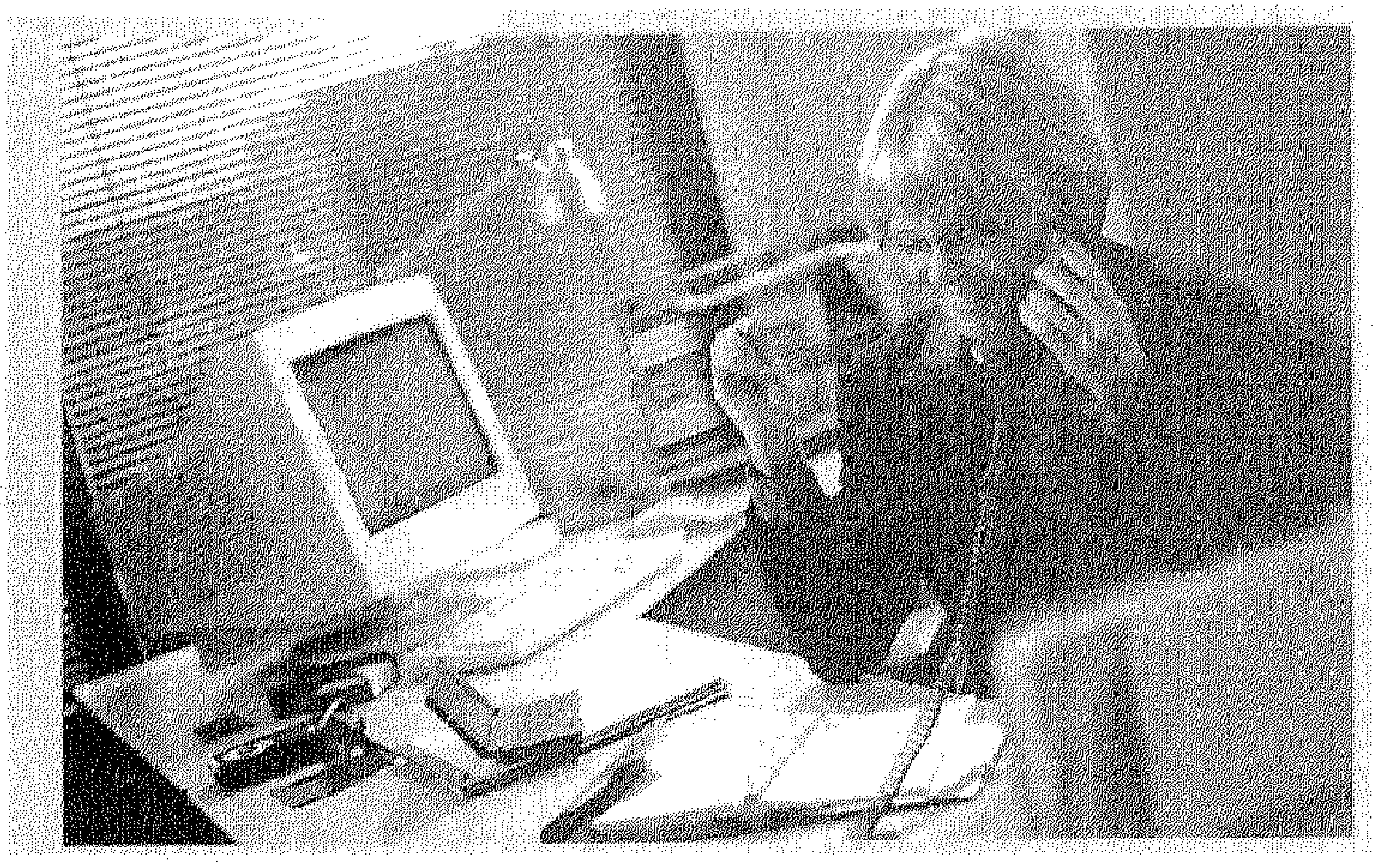
● كما يوجد «مجلس استشارى» يتكون من أفراد بارزين على المستوى العالمى يقدمون النصح للمنظمة، ويساهمون فى تنمية البرامج بالإضافة إلى السكرتارية العامة التى تقوم بدعم فروع المنظمة ،وتنسيق العمل فيما بينها لتنفيذ المشروعات على مستوى العالم.

● ويخدم كل هؤلاء «مركز الأبحاث» وهو يتكون من مجموعة من الأكاديميين والممارسين في هذا المجال، ويقوم المركز بإعداد أبحاث عن درجات النزاهة ومؤشرات الفساد الإدارى والمالى ومتابعة الدور تجاه مشروعات القوانين التى تقدمها المنظمة لمواجهة الفساد.

تعتمد المنظمة فى تمويل أنشطتها على التبرعات والإعانات التى يقدمها عدد لا بأس به من الهيئات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، والمؤسسات الاقتصادية كالبنك الدولى والأمم المتحدة ولا شك أن هذه المؤسسات ترى أن هذا التمويل يحقق عوائد متعددة الأبعاد، فمن ناحية يظهر اهتمامها بالنواحى الاجتماعية والاقتصادية ومن ناحية أخرى فإن محاربة الفساد يمكن أن يحقق لها عوائد اقتصادية.

أهداف المنظمة ومبادئها الإرشادية





هدف المنظمة كما جاء في أوراقها هو الحد من الفساد عن طريق تفعيل اتحاد عالمي لتحسين وتقوية نظم النزاهة المحلية والعالمية.

وتعتمد المنظمة على مبادىء إرشادية تتلخص في:- دراك أن مخاطر الفساد تتعدى حدود الحالات الفردية، ولذا فهناك مسئولية مشتركة وعامة لمحاربة الفساد.

- اعتبار الحركة ضد الفساد حركة عالمية.
- الاهتمام بمبادىء مثل: المشاركة، اللامركزية، التنوع، المساءلة والشفافية على المستوى المحلي
- عدم التحزب.
- إدراك أن هناك أسبابا عملية قوية وأخرى أخلاقية لوجود الفساد.

أربعة عناصر لتحقيق أهداف المنظمة

تتبنى منظمة الشفافية استراتيجية مكونة من عدة عناصر لتحقيق أهدافها تتمثل في الآتي:

- بناء تحالفات على المستوى المحلي والاقليمي والعالمي تضم: الحكومات، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص من أجل محاربة الفساد الداخلي والخارجي.
- تنظيم ودعم الفروع المحلية للمنظمة لتحقيق مهمتها.
- المساعدة في تصميم وتنفيذ نظم النزاهة الفعالة.
- تجميع وتحليل ونشر المعلومات وزيادة الوعي العام بالأضرار المهلكة للفساد على الإنسان والتنمية الاقتصادية.

خمسة أشكال لبناء جزر النزاهة

تعتمد المنظمة في أداء رسالتها بشكل أساسي على الفرد كرمز للمجتمع المدني، ليشارك بمجهوداته في محاربة الفساد، وقد ضمنت أدبياتها سبلا كثيرة لتمكين كل من الأفراد والجماعات من المساهمة في محاربة الفساد، ودفعهم للحياة في جزر النزاهة.. وتتخذ هذه السبل الأشكال والنماذج التالية:

. منتديات عامة:

تقول أدبيات المنظمة في هذا الشأن: «هناك أوقات يشعر الكثيرون بالإحباط تجاه مناقشة موضوع مثل موضوع الفساد. لكن الآن لم يعد الأمر أسيرا للعيب أو المحرمات.. اسأل نفسك، واسأل أصحابك: لماذا تبدو الأمور سيئة على ما هي عليها؟ وكيف يمكن إصلاح تلك الأمور واعادتها إلى مسارها الصحيح؟! اقرأ الكتاب الصادر عن منظمة الشفافية لتعرف المفاهيم التي تدعم نظام الدولة ولتعرف كذلك المقترحات لجعل الأنظمة أكثر شفافية وأكثر مسئولية أكتب رسائل إلى الجرائد إذا كانت تلك الجرائد تنوي نشرها. ولكن حاول أن تقترح كيفية تحسين الوضع، ولا تنصب رسالتك فقط على الشكوى مما عليه الأوضاع الحالية.. فالاتجاهات الكبيرة تنمو دائما من الأشياء الصغيرة.

- احتفظ بالمعلومات الرسمية وقدمها إلى من سيتأثر بها:

تقيم الجماعات حملات للحصول على معلومات رسمية. وإذا تم لها الحصول عليها - من خلال الحق الشرعي - فإنها تأخذ هذه المعلومات وتذهب بها إلى المسئولين، ومن خلال اجتماعهم، تتم المساءلة ليشرحوا ويفسروا سبب عدم ذهاب المال إلى مساره الذي كان من المفروض أن يذهب إليه. وبالتالي يمكن معاتبتهم، مما يؤدي إلى تغيير سلوكهم في المستقبل.

- من يطلب الصفارة:

أكثر الطرق فعالية التي يمكن أن ينتهجها الأفراد هي إلقاء اللوم وأصدار الشكاوى عند رؤيتهم لحدوث الفساد. ولكن هذا الأمر يمكن أن يكون صعبا إذا كان يختص برئيسك أو من هو أعلى منك. وهذا معناه أنه ما دام الناس ليس لديهم الشجاعة لمواجهة رؤسائهم أو مديريهم، فلن تحدث أية اصلاحات. ولذا فعليك أن تبادر بالمناقشات في داخل الشركة أو المؤسسة التي تعمل بها مع أصدقائك لتتعرف عما إذا كانت «آليات الشكوى» موجودة أم لا، ومدى صلاحيتها ومصداقيتها إذا كانت موجودة، ثم تحدث بعد ذلك مع رفقائك عن امكانية أي منكم لاحداث التغيير المناسب ليكون هو «أول من يطلق الصفارة».

- دائرة النزاهة:

إذا كنت تعمل في قسم معروف عنه أنه صاحب سمعة سيئة فعليك أن تنضم إلى جماعة صغيرة من زملائك ، لتشكلوا سويا «دائرة النزاهة» متفقين على عدم الاندماج في أية نشاطات فاسدة، واكتب لافتات تقول: «لا تعرض أي رشاوى لأننا لا نقبل الرشاوي أو «الرشاوي غير ضرورية.. إن أجورنا تدفعها الحكومة لنقوم بخدمتكم».. إلخ.

شجع زملاءك في الأقسام الأخرى ليقوموا بنفس العمل. إذرع «بذور النزاهة» في الهيكل الإداري حاول اقناع مديريك بهذه الممارسات.

- تسهيل الأنظمة للقضاء على فرص الفساد:

إذا رأيت أن هناك فرصا لإزالة بعض الإجراءات غير الضرورية في الأنظمة التي لا تخدم أي هدف مهم، ولكنها ممكن أن توجد الفرص للرشاوى ، فاكتب إلى المسئولين من الوزراء وأعضاء البرلمان، والجرائد، معطيا الإشارة إلى الاصلاحات المطلوبة لإلغاء تلك الإجراءات. ورغم أهمية هذه النصائح والاستراتيجيات، وسهولة تطبيقها على المستوى الفردي إلى حد ما من الناحية النظرية خاصة في الدول الديمقراطية.. إلا أن الواقع العملي لحجم الفساد ومساحة الهامش الديمقراطي يجعل من الصعب تطبيق مثل هذه الأساليب، فضلا عن تعرض القائم بها للتنكيل والانتقام من قبل الفاسدين.

ومن ثم فإن أية استراتيجية لمحاربة الفساد من قبل المنظمة ينبغي أن تراعي خصوصية كل دولة، وربما حاولت المنظمة الخروج من هذا المأزق بترك المجال مفتوحا أمام الأفراد والمؤسسات لابتكار الأساليب التي تتناسب مع البيئة التي يعيشون فيها وواقع الفساد بها.

أهم انجازات المنظمة

- تحريك موقف البنك الدولي من وضع رافض لتقبل فكرة محاربة الفساد إلى وضع جعل رئيسة معروفا بأنه زعيم الحركة العالمية لاحتواء الفساد.
- تقديم الدعم لمنظمة دول التعاون الاقتصادي والتنمية في إصدار «اتفاقية مقاومة رشوة الموظفين الأجانب الذين يعملون في المعاملات التجارية العالمية انها تعد نصرا لمنظمة الشفافية.
- كسر حاجز الحذر المفروض في مناقشة أمور الفساد المتعلق بالتجمعات الدولية.
- إنشاء تحالفات من المنظمات لاختيار حكومات صادقة وأمينة على مستوى العالم، وتنمية ممارسات تجارية أكثر تحملا للمسئولية الاجتماعية.
- زيادة فروع المنظمة باستمرار حتى شملت أكثر من ٦٠ دولة على مستوى العالم وهذا يوضح مدى الأهمية التي اكتسبتها قضية الفساد.

المراجعة التنظيمية إعادة الهيكلة

عرض وتقديم: عبد السيد صبرى عبد السيد
وكيل مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

١ ـ أساليب إعادة الهيكلة Restructuring Techniques

تتم إعادة الهيكلة من خلال العمليات التالية:

١/١ التشخيص Diagnosis

يتم تشخيص الوضع الراهن على مرحلتين.
المرحلة الأولى: جمع البيانات Data collection عن: ـ الوضع المالى للدولة
ـ مصادر الإيرادات.
ـ نسبة كل نشاط من نفقات الدولة.
ـ نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية المختلفة فى إجمالى النتاج المحلى.
ـ معدل النمو الاقتصادى.
ـ مساهمة القطاع الحكومى والقطاع الخاص والقطاع المشترك فى إجمالى الناتج المحلى.
ـ خرائط تنظيمية للهيكل التنظيمى العام للدولة.
ـ تاريخ إنشاء الحكومة حتى وصلت إلى ماهى عليه من الناحية التنظيمية.
ـ الأدوات القانونية لإنشاء الوحدات الرئيسية فى الدولة(الوزرات والمؤسسات العامة).
ـ إجمالى نصيب كل وزارة أو مؤسسة عامة من إجمالى النفقات العامة ومدى مساهمتها فى إجمالى الإيرادات.
ـ تحديد الجوانب الرئيسية للتداخل والتشابك فى الاختصاص.
ـ إجراء مقابلات شخصية مع مسئولين كبار وبعض ممثلى قادة الرأى العام وبعض ذوى الاختصاص والشأن للتعرف على ملاحظاتهم على الهيكل التنظيمى القائم.
ـ التعرف على دور الدولة الذى تمارسه من خلال ماينص عليه دستورها وخططها وهيكلها التنظيمى ومن خلال رأى المسئولين الكبار فيها.
ـ التعرف على الجهود السابقة لإصلاح وتطوير الإدارة العامة.
ـ إجراء استقصاءات عامة للتعرف على رأى المواطنين فى مستوى أداء الدولة وخدماتها والمشكلات الرئيسية التى تعوق الإدارة العامة عن القيام بمهامها.

المرحلة الثانية :
تحليل البيانات Data Analysis

يتم تحليل البيانات بوسائل الاستقراء والتحليل الكمى فيما أمكن وذلك لتحديد مايلى:
ـ جوانب القوة والضعف
ـ قوى التغيير
ـ مدى استعداد القيادة العليا للتغيير.
ـ معوقات التغيير.
ـ تحديد مواطن الإختلالات الهيكلية فى الهيكل العام للدولة سواء على مستوى الإدارة المركزية أو المحلية.

٢/١ ـ التزام القيادة السياسية Leadership Commitment

يتم اطلاع القيادة السياسية على الحقائق التى تم التعرف عليها من خلال التشخيص، مع تبيان مايؤكد استحالة استمرار الوضع على ماهو عليه، سواء من الناحية المالية أو الاقتصادية أو الإدارية، أو حتى السياسية، وذلك بغرض إشراكها فى المعالجة والتغيير لتتبناه وترعاه.

٣/١. تحديد الرؤية Vision

تحديد الرؤية المستقبلية للدولة وذلك من خلال عقد مؤتمر حوار وطنى يتم التطرق فيه للأوضاع الراهنة والتحديات المستقبلية. وتقوم لجنة الصياغة فيه باقتراح رؤية مستقبلية تعرض على المؤتمر لاعتمادها ومن ثم ترفع للحكومة أو المجلس التشريعى لاعتمادها. أو يتم تحديد الرؤية المستقبلية من خلال استلهام رؤية أعلى قيادة سياسية ومن ثم تسويقها وترجمتها إلى خطط وبرامج.

٤/١ تحديد الاجراءات المطلوبة Interventions

يتم تحديد اجراءات التعديل المطلوبة وفق المحاور الأتية:

أولا : دور الدولة Role of the state

تتبنى معظم الدول العربية مفهوم الدولة الراعية، بينما يتبنى بعضها أيضاً فلسفة الدولة الشمولية التى تهيمن على كافة مصالح الناس حتى فى توفير الكماليات ولاشك أن هذا المفهوم للدولة قد ثبت فشله الذريع. لذا فإن المطلوب هو أن تتحول الدولة من دور الرعاية إلى دور التنمية، ومن دور التجديف إلى دور قيادة الدفة كما يسميها (Osborne & Gabler, 1992) وعلى الدولة أن تخفف من دورتقديم الخدمات وتقوم بدلاً من ذلك بتذليل عمليات تقديمها ومراقبة أداء الجهات المقدمة لها لحماية المواطنين من الاستغلال والاحتكار. ويذهب البعض فى وصف دور الدولة ليقول بأن عليها أن تكون كالحكم فى المباراة بين المتنافسين فى تقديم الخدمات.

ثانيا: الخصخصة Privatization

ويقصد بالخصخصة تحويل ملكية أحد مرافق الدولة بالكامل إلى القطاع الخاص.أو اسناد إدارتها إلى القطاع الخاص.
وتعتبر الخصخصة من أهم الوسائل التى تعتمدها الدولة باتجاه تخليها عن دورها القديم، والمتمثل بالرعاية أو الهيمنة الشاملة على كافة الخدمات، وتقمصها لدورها الجديد كقائد الدفة لإثارة المنافسة وزيادة إشراك القطاع الخاص فى عملية التنمية واعتماد آليات السوق. وتتم الخصخصة من خلال عدة إجراءات رئيسية أهمها:
ـ استصدار تشريع ينظم عمليات الخصخصة.
ـ تشكيل لجنة عليا للتخصيص برئاسة رئيس الوزراء أو أعلى سلطة ممكنة فى البلاد للأشراف على تنظيم عمليات الخصخصة بما فى ذلك إقرار الأنشطة التى يجب خصخصتها وتحديد عملية البيع وإرساءها وفق ما ينظمه القانون.
ـ إنشاء جهاز تنفيذى لمتابعة كافة الإجراءات اليومية لعملية التخصيص، يمكن أن يكون مكتباً أو وزارة أو هيئة عامة، أو أن ينشأ بأى شكل تنظيمى شريطة آخر، منحه الصلاحيات والمرونة الكافيه للقيام بمسئولياته.
ـ إعداد دراسات فنية مفصلة، من خلال الجهاز التنفيذى أو بالاستعانة بجهات استشارية لتحديد الأنشطة التى يقترح خصخصتها، على أن تشمل الدراسات وصف المرفق وطبيعة خدماته وتحليل بيانات العائد من الاستثمار الحالى (Cost and Benefit)، وذلك فى ظل إدارة الدولة، واقتراح وسيلة التخصيص المطلوبة(نقل ملكية أو إدارة)، ومن ثم حساب العائد من الاستثمار المتوقع.
ـ عرض نتائج دراسات الخصخصة على اللجنة العليا للخصخصة لاتخاذ القرارات التنفيذية والتنظيمية اللازمة ـ متابعة إجراءات تنفيذ قرارات اللجنة العليا للخصخصة وإصدار التقارير الدورية للحكومة لمجلس الوزراء والجهات المسئولة فى الدولة.

ثالثاً : المؤسساتية Institutionalization

ويقصد بالمؤسساتية تحويل النشاط إلى مؤسسة عامة تملكها الدولة، ويتم اللجوء إلى هذا الأسلوب فى حالة عدم إمكانية أو عدم جدوى تحويل النشاط إلى القطاع الخاص فى الوقت الراهن. وهذا الأسلوب يمكن الدولة من الاحتفاظ بالنشاط تحت سيطرتها مع توفير المرونة الكافية لمجلس إدارة المؤسسة بالتحرر تدريجياً أو جزئياً من قيود العمل الحكومى وإدارة المرفق وفق آليات السوق أو تهيئته للتخصيص. وفى كل الأحوال يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحويل أى نشاط إلى مؤسسة عامة مدى قدرة هذا النشاط على تمويل نفسه ذاتياً.

رابعاً: الإدارة أسس تجارية Commercilize/Materialize public Services

ويقصد بالإدارة التجارية إبقاء النشاط تحت إدارة الدولة ولكن تسعير الخدمات على أساس التكلفة الحقيقية، بما فى ذلك حساب الاستهلاك Depreciation وحساب الأصول الثابتة، مما يقتضى تعديل أسلوب العمل المحاسبى إلى ما يعرف بنظام (Accrual Accounting)

خامساً: التحول إلى الحكومة الإلكترونية

E -Government

ويقصد بها تحويل مايمكن من خدمات الدولة عبر شبكة الإنترنت ليتمكن المستفيدين من خدمات الدول كافة من الحصول عليها بيسر وسهولة.

ويتصور البعض أن هذه العملية ليست سوى ماكان يعرف«بميكنة العمل» أو مجرد استخدام الحاسب الآلي في تذليل وتيسير الإجراءات . ولكن مفهوم الحكومة الإلكترونية يتعدى ذلك إلى إلغاء الإجراءات القائمة بل وإلغاء البنى التنظيمية التي تقف وراءها والاستعاضة عنها بإدارة قادرة على تقديم الخدمة عن بعد وليس من خلال الاتصال الشخصي المباشر مع المواطنين. إن مفهوم الحكومة الإلكترونية يتطلب كوادر متمرسة ومدربة على استخدام الإنترنت وتحديث البيانات المعروضة والاستجابة الفورية لأي استفسارات أو مشاكل يطرحها العملاء الذين لايراهم الموظف الحكومي ولايرونه، ولامجال للواسطة والمحسوبية في الحكومة الإلكترونية. وقد بدأ هذا الأسلوب من العمل ينتشر في العالم وبدأت الدول تتنافس على استخدامه، وقد يكون مستقبلاً هو القاعدة وليس الاستثناء.

سادساً: إعادة التنظيم Reorgranization

إن عملية إعادة التنظيم في المستويات العليا من الهيكل التنظيمي للدولة تعني إلغاء وحدات تنظيمية رئيسية كالوزارات أو المؤسسات والهيئات العامة، أو إنشاء أخرى، أو دمج بعضها مع بعض، أو اتخاذ قرارات بنقل بعض الاختصاصات من بعضها إلى البعض الآخر، أو رفع من مستواها/ شأنها التنظيمي.

وتهدف هذه العملية إلى معالجة آثار البناء والترميم التنظيمي العشوائي أو غير السليم الذي تعرض له هيكل الدولة عبر تاريخه، مما أوجد فيه حالة من عدم الانسجام والتداخل، الأمر الذي يعيق قدرة هذا الجهاز على الأداء بكفاءة جيدة، بل ويعمل على هدر الموارد المالية والبشرية، ويعقد الإجراءات، ويخلق أزمات كثيرة بين المؤسسات الحكومية وقيادييها.

سابعاً: تطوير مؤشرات للأداء المؤسسي: performance Institutional Iudicators:

أن تطوير مؤشرات للأداء المؤسسي في غاية الأهمية لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة ولتحديد أثر وجدوى الإنفاق عليها وعلى برامج الإصلاح والتطوير فيها، وبدون هذه المؤشرات لايمكن الاحتكام إلا إلى الانطباعات. وحتى تنجح عملية الاستفادة من مؤشرات الأداء فلابد وأن يصحب ذلك تحول في أسلوب أعداد الموازنة العامة لتتحول إلى مايعرف بنظام موازنة الأداء والبرامج Perfomance snd Programmer Budgeting(PPB) System وذلك حتى تلتزم كافة الجهات الحكومية بتوفير البيانات اللازمة لقياس مؤشرات الأداء وتعديل مسار الإدارة فيها وفق ماتكشفه مؤشرات الأداء.

تمر عملية تطوير مؤشرات الأداء المؤسسي بعدة خطوات رئيسية أهمها مايلي:

(١) استصدار قرار من مجلس الوزراء أو قانون من الجهات التشريعية لاعتماد العمل بنظام موازنة الأداء والبرامج حتى يلتزم بها الجميع، على أن يشكل فريق إدارة المشروع من مستويين سياسي من الوزراء وفني من الخبراء وقادة الجهات المسئولة عن المالية والتخطيط وتطوير الأداء في الدولة.

(٢) تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية مثل:

الفعالية: وتقيس مدى تحقيق الأهداف

الكفاءة وتقيس مدى حسن استغلال الموارد ، وتقاس عادة بتكلفة وحدة الإنتاج أو الخدمة.

الإنتاجية: وتقيس معدل الإنتاج أي كمية المخرجات منسوبة إلى الوقت أو الأفراد المنتجين للمخرجات.

الجودة: وتقيس مدى انطباق مواصفات الخدمة الجيدة عى المخرجات وذلك بما يتوافق وتوقعات الزبائن.

(٣) شرح مفهوم موازنة الأداء وقياس مؤشرات الأداء للمسئولين عن الشئون المالية والتخطيطية وتطوير الأداء بالجهات الحكومية.

(٤) تطوير مؤشرات محددة تتناسب مع طبيعة عمل كل جهة وعلى أن تعرض هذه المؤشرات على جهة فنية لمراجعتها واعتمادها.

(٥) تطوير نظام آلي لحفظ البيانات وقياس مؤشرات الأداء وإصدار التقارير الدورية.

٢ - نموذج الهيكل الحكومي

لكي تتم عملية تحليل الهيكل التنظيمي الحكومي الحالي وإعادة هيكلته وتنظيمه على أسس موضوعية، فقد اقترح خبراء برامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP لدولة الكويت عام ١٩٩٦ يحتاج للاسترشاد به.

يمكن تنظيم الهيئات الحكومية وفقاً للأدوار والعمليات والمسئوليات التي تناط بها. وبناءاً عليه يمكن تقسيم الهيئات الحكومية الموجودة من حيث الأدوار إلى مجموعتين:

● **الهيئات القطاعية** : لديها أدوار ضرورية لإدارة شئون قطاعات المجتمع.

● **الهيئات الإدارية** : لديها أدوار ضرورية لإدارة العمليات الداخلية للحكومة.

ومن جهة أخرى يمكن ترتيب الهيئات القطاعية وفقاً لمجالات العمل القطاعية الخمس الأساسية اللازمة لإدارة شئون الدولة كما يلي:

● **القطاعات الإنتاجية** : وهي إنتاج النفط والزراعة والثروة السمكية والتجارة والصناعة والاستثمار، وتركز هذه القطاعات على زيادة ثروة البلد.

● **القطاعات الاجتماعية** : وهي الصحة والتعليم والعمل والرعاية الاجتماعية والإعلام والثقافة، وتركز هذه القطاعات على إثراء نوعية الحياة والمحافظة عليها.

● **قطاعات البنية التحتية** : وهي الطاقة والأشغال العامة والمرافق والمواصلات والاتصالات، وتركز هذه القطاعات على بناء الأصول المتعلقة بمباني ومؤسسات الدولة والمحافظة عليها.

● **القطاع البيئي**: وهو البحر والساحل والصحراء والبيئة المدنية، ويركز هذا القطاع على المحافظة على الأصول الطبيعية (الأراضي/ الهواء/ الماء/ الحيوانات/ النباتات/ البترول) والحصول منها على أقصى فائدة.

● **القطاعات السيادية الجوهرية**: وهي الشئون الخارجية والداخلية والدفاع والعدل والشئون الدينية، وتركز هذه القطاعات على الحفاظ على النواحي الأمنية والعلاقات.

وتتنافس على مجالات العمل القطاعية الخمس على الموارد القومية، فمثلاً «الحماية أو «الانتاج» ضد «الرفاهية البشرية»، ولهذا السبب لايمكن ضم المسئوليات تحت وزارة واحدة، ولكن من الممكن أن يشمل القطاع الواحد أكثر من وزارة. ويعتمد ذلك على عدة عناصر مثل العناصر السياسية والاجتماعية والثقافية الأخرى، بالإضافة ما يتعلق بحجم العمل ومتطلبات الرقابة. فعلى سبيل المثال يجب أن يكون للوظيفة الكبرى أو ذات الأولوية العليا داخل قطاع ما وزارة واحدة حتى يتم إعطاؤها الاهتمام اللازم، بينما يتم وضع الأنشطة الصغيرة أو ذات الأهمية المنخفضة والتي تتقاسم الهدف القطاعي المشترك تحت وزارة واحدة.

ومن الممكن ترتيب الهيئات الإدارية اللازمة لإدارة العمليات الحكومية الداخلية وفق المجالات الإدارية الخمسة الضرورية الآتية:

● **الإدارة التنفيذية** : وتشمل صنع القرار التنفيذي وتنسيق السياسة، وهذه الهيئة (مجلس الوزراء) تُؤمِّن الإجماع والتنسيق الخاص بالقضايا القومية.

● **التخطيط** : ويشمل وضع الأهداف ووضع أولويات التطوير والبرمجة ومتابعة الوضع والتحليل، وهذه الهيئة (وزارة التخطيط) تُؤمِّن أن العمليات الحكومية تعمل باتجاه رسالة واضحة وملائمة.

● **المالية والميزانية** : وتشمل الموارد والخزانة وتخصيص الميزانية والمحاسبة، وهذه الهيئة (وزارة المالية) تُؤمِّن أن الوضع المالي للحكومة في حالة جيدة وأن موارد الميزانية تتفق مع تكاليف العمليات التي تم تخطيطها.

○ **الموارد البشرية : وتشمل تعيين موظفي الحكومة وتحديد الوظائف لهم والإدارة والتدريب والتحفيز، وهذه الهيئة (مجلس الخدمة المدنية وديوان الموظفين) تؤمن أن وضع الموارد البشرية جيد وأن جهاز الموظفين جاري تحفيزه.**

● **التطوير الإداري** : ويشمل النظم العاملة والأنظمة الإدارية، وتعمل هذه الهيئة (المعاهد الإدارية العامة) على تأمين فعالية الأعمال الحكومية.

أما في مجالات العمل القطاعية فيمكن لهذه الإدارات التنظيمية أن تكون في تضاد وأن تمثل التزامات متنافسة مثل ضبط الميزانية على المدى القصير على حساب معالجة أهداف التخطيط على المدى الطويل أو تحسين الظروف المدنية، وعند ضم هذه الالتزامات، كما يحدث دائماً، فإن ذلك يتم في الغالب على حساب اختلال التوازنات فيما بينها.

المصدر :

بحث مقدم من د. يوحنا يعقوب أبونا في ورشة عمل عن إصلاح وتطوير الإدارة العامة في الدول العربية التي نظمها المركز الدولي للتدريب بمنظمة العمل الدولية في الفترة من ٢١ / ٤ حتى ٢ مايو ٢٠٠٢م

كيف تواجه القيادات الإدارية في محافظة الغربية حل مشكلات العمل؟

٢٤ مشكلة تحد من كفاءة العمل فى الجهات الحكومية بمحافظة الغربية

■ اعداد: مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الغربية

تواجه المنظمات الحكومية خلال هذه الفترة العديد من التحديات الاستراتيجية المفروضة عليها عالميا تحت مسمى العولمة أو النظام العالمى الجديد أو بمعنى آخر (اقتصاد السوق).

■ الأمر الذى يصطدم مباشرة على الأساس الذى بنيت عليه تلك المنظمات من ضرورة التقييد باللوائح والقوانين والقرارات السيادية التى لايجوز بأى حال عدم تجاوزها مهما تكلف الأمر من تعقيدات بيروقراطية قد لاتدرك أهمية عنصر الوقت أو زيادة التكلفة أو إهدار الجهود سواء كان للعاملين بالجهاز الإدارى أو جمهور المتعاملين معه من طالبى الخدمة.

■ وأصبح الجميع على اقتناع كامل بضرورة تطبيق برنامج إصلاح إدارى شامل ليس فقط لتبسيط الإجراءات وإصلاح الهياكل الوظيفية بل يتعدى الأمر تغيير القوانين والتشريعات لتكون من المرونة لتسمح بـ:

أولا : إدخال عناصر شابة مؤهلة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة والتفكير بأسلوب علمى مبتكر قادر على حل مايواجه من عقبات.

ثانيا : إعداد كوادر من الصف الثانى والثالث قادرة على تحمل المسئوليات واستجابة لما فرضته التحديات.

ثالثا ـ وضع منظومة متكاملة للتطور الشامل للجهاز الإدارى تشتمل على توفير البنية التحتية اللازمة لتنفيذ تلك التغييرات.

مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة أن معظم القيادات الإدارية تتصدى للمشكلات التى تواجهها بحلول تقليدية روتينية تفتقر إلى أدنى مستوى من الاستعانة بالوسائل التكنولوجية الحديثة أو الأساليب العلمية المبتكرة للوصول إلى أفضل الحلول واختيار المناسب منها.

قام فريق البحث بعمل دراسة استطلاعية للتعرف على أهم المشكلات التى تعانى منها الجهات الحكومية بمحافظة الغربية والتى تؤثر بالسلب على أدائها وتحد من إنجازاتها نوردها مجملة فيما يلى:

■ ضعف الاعتمادات المالية وعدم كفايتها للصرف على كافة البنود التى تحتاجها الجهات وعدم وجود مصادر دخل أو إيراد يدر عائد بديل للصرف منه.

■ نقص الكوادر البشرية الفنية المؤهلة والمدربة فى بعض التخصصات وزيادتها فى البعض الآخر.

■ عدم ملاءمة المبانى الحكومية لأداء أعمالها وتكدسها بالعاملين دون تقديم الخدمات على الوجه الأكمل والأمثل فى الكثير من الجهات.

■ عدم وجود أو سوء حالة غرف الحفظ بالكثير من الجهات مما يتسبب معه ضياع أو تلف الكثير من الوثائق الهامة.

■ تضخم الهياكل التنظيمية لكثير من الوحدات الإدارية وعدم تناسبها لمتطلبات العمل.

■ تعدد القوانين والتشريعات والقرارات وتقادمها وتضاربها وعدم استطاعة الكثير الإلمام بها وتطبيقها التطبيق السليم والجيد المعقد لمصلحة العمل والمواطنين.

■ تشتت الأنشطة فى الكثير من المبانى الحكومية للجهة الواحدة وافتقاد التكامل فيما بينها.

■ المركزية وعدم تفويض السلطة ومما يتسبب عنها فى بطء اتخاذ القرارات وضياع الكثير من الفرص وإهدار الموارد والطاقات.

■ استخدام الوسائل والتقنيات البدائية القديمة فى العمل والتسجيل والاتصال واعطاء البيانات من السجلات وما يترتب عليه من ضياع الوقت والجهد والنفقات.

■ عدم وجود صف ثانى بالكثير من الجهات الإدارية وقلة الخبرة والدراسة وذلك لأن المديرين بالجهة من الوزارات الحكومية.

■ وجود مديرين غير أكفاء لعدم تخصصهم وضعف قدراتهم العلمية والفنية وعدم قدرتهم على حل المشكلات وإدارة الصراعات وإزالة العوائق.

■ البطالة المقنعة المنتشرة فى الكثير من الوحدات الحكومية وهروب العاملين إلى أعمال خارجية تدر عليهم دخل إضافى لسد متطلبات المعيشة.

■ عدم وجود تدريب حقيقى للعاملين يسهم فى تطوير أداء العاملين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم و ويقضى على السلبيات.

■ ضعف بند الحوافز والمكافآت وعدم ربطها بالأداء المتميز يؤدى إلى اللامبالاة وقتل روح الإبداع والابتكار.

■ عدم تطبيق أساليب الجودة فى العمل الإدارى.

■ عدم استثمار الطاقات الكامنة لدى العاملين.

■ الميول الشخصية والاهتمام بأشخاص معينين فقط إهمال الآخرين مما يؤدى إلى إحباط المجموعة الأخيرة وعدم إقناعهم بالعمل.

■ الاتجاه إلى تحقيق أهداف الوحدة دون الاهتمام بالعاملين ومشاكلهم الاجتماعية.

■ عدم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب لدى قيام أحد العاملين بعمل متميز والعكس واستخدام أسلوب غير لائق لتقدير الأكفاء وإحساسهم بالإحباط.

■ عدم تكوين فريق عمل جماعى وحسهم بالمشاركة فى صنع القرار.

■ عدم القدرة على إنهاء الصراع بين العاملين بأسلوب سليم وتحفيزهم معنويا على الأقل.

■ عدم مراعاة التخصص عند اختيار القادة وما يتناسب مع موقع العمل مما يؤدى إلى فشل الإدارة.

■ عدم توزيع العمل بتوازن حسب خبرات المؤهلات الدراسية لهم.

■ عدم إشراك العاملين وأخذ آرائهم ومقترحاتهم والغموض والتحدى لقدرات الأفراد.

■ عدم تقوية الانتماء للمنظمة التى يعمل بها واحترام الذات.

نادا إلى الدراسة الميدانية التى احتوتها تلك الدراسة.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسى يتمثل فى ماهية الأسلوب الأمثل لحل المشكلات التى تواجه القيادات الإدارية بمحافظة الغربية بأسلوب علمى ابتكارى وبالمشاركة الجماعية لكافة العاملين بتلك الأجهزة.

ولما كان هذا الهدف لايمكن بلوغه إلا من خلال تحقيق عدة أهداف فرعية فأننا نجملها فيما يلى:

■ التعرف على أهم وأبرز العوامل التى تعوق حرية القادة الإداريين عند مواجهتهم لأى مشكلات يقابلونها فى أداءهم لأعمالهم.
■ التعرف على الأساليب العلمية الحديثة لحل المشكلات
■ تعظيم الإستفادة من التكنولوجيا الحديثة وإتاحة الفرصة للاستفادة منها.
■ تفعيل أداء القيادات الإدارية فى حل مشكلات القطاع الحكومى بمحافظة الغربية باستخدام الأساليب الإبتكارية الحديثة فى حل المشكلات.

قادة التميز

إن نظام القيادة فى منظمات « إدارة التميز» هو إطار منظم ومنسق يوضح للقادة الأمور المهمة التالية فى ممارستهم أعباء القيادة ومسئولياتها.
■ أنماط القيادة الأنسب لظروف المنظمة وطبيعة عملياته ومستوياتها العاملين بها.
■ أساليب التعامل بين القائد والعاملين معه وأحوال الالتجاء إلى القواعد الرسمية وحالات استخدام آليات التفاعل الاجتماعى والبعد عن منطق السلطة الرسمية.
■ عمليات اتخاذ القرارات والمعايير التى يجب الاستناد إليها عند بحث المشكلات ومحاولة التوصل إلى القرارات المناسبة.
■ توضيح سبل التواصل بين القائد ومعاونيه وضرورات الإعلام بالقرارات والسياسات التى يتبعها القائد وكيفية رض الصفوف خلفها وكسب تأييد العاملين لتفنذها بحماس.
■ تصميم الهياكل التنظيمية وأسس تحديد الصلاحيات وحدود المسئوليات لكل مستوى قيادى.
■ تصميم الهياكل التنظيمية وأسس تحديد الصلاحيات وحدود المسئوليات لكل مستوى قيادى.
■ تصميم آليات اختيار وإعداد وتدريب العناصر القيادية وتمكينهم من تحمل مسئوليات القيادة ومتابعة أداءهم وتقويم أساليبهم القيادية وحثهم على تطويرها بالالتزام بمنهجية القيادة الإيجابية.
■ تفعيل الحوافز والمغريات الدافعة إلى الابتكار واحترام قيم المنظمة وتوجهاتها الاستراتيجية والموائمة بين الأهداف الشخصية وأهداف وتوقعات أصحاب المصلحة فى المنظمة.

إ ن الإسلوب القيادى الذى يتبعه أى قائد منظمة هو فى الحقيقة تعبير عن خبراته وتجاربه ومستوى معارفه ومهاراته وأهدافه وتوجهاته ودوافعه ومدى إدراكه لمسئولياته والتزاماته التنظيمية.

أى أن القيادة هى: تعبير وانعكاس لشخصية القائد وتركيبه النفسى والاجتماعى والحضارى ومستوى تفاعله مع الموقف التنظيمى الذى يوجد به.

ومن ثم فإن البحث عن مواصفات وخصائص قادة التميز ينبغى أن يركز على هذين البعدين الأساسيين فى تكوين القادة وهما:

البعد الأول:

ويتكون من المواصفات الفردية لشخص القائد شاملا تاريخه وقدراته ومهاراته وهيكل الدوافع والاتجاهات والمدركات والتجارب والخبرات والخبرات التى عايشها وكلها عوامل مهمة ذات تأثير فى توجيه سلوكه.

البعد الثانى:

ويصف الواقع التنظيمى الذى يعمل به القائد وطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة وأسلوب تشكيل الهياكل التنظيمية ونظم العمل فضلا فضلا عن التوجهات الاستراتيجية والأهداف والرؤى التى تسعى إليها المنظمة.

إن ما نسعى إليه من تحديد مواصفات هؤلاء القادة إنما يأخذ فى الاعتبار تلك العمومية فى مفهوم القيادة.

ولعلنا فى ضوء التحليل السابق نستطيع رصد مجموعة من المواصفات التى ينفرد بها قادة التميز وتكون على هيئة توجهات أو استعدادات سلوكية أكثر منها خصائص شخصية ثابتة أو جامدة وتتبلور فيما يلى:

التوجهات السلوكية لقادة التميز

□ التوجه الإستراتيجي:

يشير هذا التوجه إلى قبول قادة التميز لأفكار منهجية الإدارة الإستراتيجية كإطار فكرى متكامل يسترشدون به فى ممارسة أعباء القيادة ويتوجهون من خلاله إلى تحقيق رسالة المنظمة ورؤيتها بعد أن يقوموا بترجمتها إلى أهداف وبرامج عمل يستوعبها العاملون معهم ويفيد التوجه الاستراتيجي لقادة التميز معنى تفهمهم للمناخ المحيط بالمنظمات وتأثيره على فرص النجاح فى تحقيق أهدافها ومن ثم أهمية استيعاب متغيراته واستثمارها فى بناء استراتيجية وخطط المنظمة.

ويتضمن التوجه الاستراتيجي لقادة التميز:

معنى أنهم يقبلون المخاطر المحسوبة حيث يقومون بالمقارنة بين التكلفة والعائد لكل البدائل المختلفة موضع التحليل ويحسبون احتمالات تحقق النتائج المتوقعة من كل بديل ثم يتخذون القرار بناء على تلك الدراسة متحملين مخاطرة إلا تتحقق النتائج أو تظهر متغيرات لم تكن فى تقديرهم عند اتخاذ القرار. ومع ذلك فإن الخسائر المحتملة تكون عندئذ فى دائرة التوقع وهذا هو القصد بتعبير [المخاطر المحسوبة] أى إنها ليست مفاجئة تماما أو إنها خارج نطاق قدرة المنظمة.

□ التوجي التسويقي:

ينطلق قادة التميز من اقتناع رئيسى بأهمية السوق الذى يتعاملون فيه وضرورة التفاعل الإيجابى مع عناصره واستثمار الفرص المتاحة به وتأكيد السبق على المنافسين ويتضمن تعبير « السوق» الإطار الخارجي الذى تتعامل فيه المنظمة أيا كانت طبيعتها وأنواع المنتجات أو الخدمات التى تتعامل فيها.

ومن ثم ينطبق على منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية وحتى المنظمات الأهلية ومؤسسات المجتمع المدنى العاملة فى حقول الخدمات العامة والتى لاتستهدف الربح.

يقتضى التوجه التسويقى لقادة التميز بأن يتوجه الجزء الأكبر من مجهودهم إلى التعامل مع عناصر السوق والتواصل مع أطرافه الفاعلة إن قادة التميز يتواجدون فى السوق بشكل عملى وأن لم يكن بالضرورة تواجدا ماديا يتابعون مايجرى فيه من معاملات ويرصودن المتغيرات ويقدرون المواقف ويقررون الاستجابات المناسبة المحققة لأهداف المنظمة.

□ التوجه العلمي:

يعتمد قادة التميز المنطق العلمى فى التفكير وتحليل المواقف واتخاذ القرارات والأساس فى الموضوع إن قادة التميز يلتزمون منهجية علمية فى رصد الظواهر وترتيب الأفكار وربط الأسباب بالنتائج للوصول إلى تفسير موضوعى لما يعرض لهم من مواقف.

ويدل هذا التوجه على التزام قادة التميز بالبحث عن العوامل والمحددات التى تتفاعل لتصنع المواقف والمشكلات التى تواجه المنظمات وأنهم لاينساقون وراء المشاعر والأهواء الشخصية حين يحاولون حل مشكلة ما.

إن قادة التميز قادرون على الفصل بين الاعتبارات الشخصية والمتطلبات الموضوعية والتجرد حتى يستطيعوا اتخاذ القرارات الصحيحة التى تحقق للمنظمات أهدافها وهم أيضا يستفيدون من التراكم المعرفى فى منظماتهم وخارجها ويتعلمون الدروس المستفادة من تجاربهم وتجارب الآخرين فلا يكررون ذات الأخطاء ولايهدرون فرصا تتيحها المعرفة الكامنة فى منظماتهم.

□ التوجه التقني:

يتفهم قادة التميز الدور الرئيسى الذى تلعبه التقنية فى تحديد مستوى الأداء ومن ثم يعتمدون على دراسة وتتبع أحوال التقنية وتطوراتها ويعمدون إلى تضمينها فى نموذج القيادة الذى يستخدمونه ويدرك قادة التميز ضرورة أن تكون التقنية متناسبة مع عناصر ومقومات الأداء المختلفة ومن ثم تختلف أساليب القيادة والتوجه للبشر بقدر ما يستخدمون التقنية وبحسب مستواها وتطورها.

إن قادة التميز يوظفون التقنية لدعم ومساندة طاقات البشر فى أداء المهام المسندة إليهم وبالتالى لا ينحصر مفهوم القيادة إلى التعامل مع الموارد البشرية فقط بل يمتد ليشمل إدارة التقنية وتوجيهها لخدمة أهداف المنظمة فى عصر تسوده تقنيات الاتصالات والمعلومات.

نرى قادة التميز يقبلون على استخدامها بأنفسهم ضاربين المثل لمعاونيهم فى الاستفادة من مميزاتها وقدراتها.

فى المقابل يندر أن نرى القادة الإداريين فى منظماتنا العامة أو الخاصة يستخدمون الحاسبات الآلية فى تنظيم أعمالهم معتمدين فى ذلك على فئة السكرتارية مهدرين الوقت والطاقة المبددة فى مراجعة مايقوم به هؤلاء المساعدين وتكرار تصحيح الأخطاء وإدخال التعديلات وتكون الحاسبات الشخصية على مكاتب هؤلاء القادة مجرد أجهزة صماء لا تعمل وهى من قبيل استكمال زينة المكان.

□ التوجي المستقبلي:

يتعامل قادة التميز فى المستقبل إذ يحاولون

فى محافظة الغربية:

نقص الكوادر البشرية والفنية المؤهلة والمدربة فى بعض التخصصات

فى محافظة الغربية:

عدم ملائمة المبانى الحكومية لتقديم الخدمات على الوجه الأمثل

استكشاف الأوضاع المحتملة للمناخ المحيط وأنواع المتغيرات والتحولات المتوقعة كما يرسمون صورة لما يجب أن تكون عليه المنظمة فى الزمن القادم.

إن قادة التميز يستخدمون نتائج الماضى والخبرات المستفادة منها ويرصدون الأداء الحالى واتجاهاته المحتملة كل ذلك من أجل بناء الإستراتيجيات الموصلة إلى المستقبل.

إن قادة التميز لاينظرون المستقبل بل هم يصنعونه ويشاركون فى تشكيلة حسب رؤياهم إن القادة من أمثال طلعت حرب وأحمد عبود وعثمان أحمد عثمان يمثلون جيلا من قادة التميز الذين لم يتعاملوا فى الماضى بل صنعوا المستقبل فى وقت كان غيرهم من عامة المسئولين فى مواقع العمل المختلفة غير مدركين لاحتمالات هذا المستقبل الذى كان يتشكل تحت أعينهم دون أن يدركوه.

□ **التوجه العولمي:**

يتفوق قادة التميز بكونهم أوائل من أدركوا التحول الجذرى فى ظروف وأوضاع العالم المعاصر بفعل مجموعة المتغيرات التى أنتجت ما أطلق عليه « العولمة» كذلك كان فريق من قادة التميز من المشاركين الأساسيين فى صنع هذا التحول وتكريس مقوماته الرئيسية التقنية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية إن «العولمة» بالتعريف تتوافق مع المنطلقات الفكرية لقادة التميز الذين يسعون إلى توسيع مجالات النشاط لمنظماتهم وتنويع منتجاتها وخدماتها وتطوير تقنياتها واستثمار الطاقات الجديدة للموارد البشرية من ذوى المعرفة.

كان نتيجة ذلك انطلاق منظمات يقودها قادة التميز نحو التعامل فى الأسواق العالمية والانتشار فى مختلف أقطار العالم مستخدمة تقنيات الاتصالات والمعلومات ومستفيدة من الفرص اللانهائية المتواجدة فى مواطن مختلفة فى العالم ومن ثم ظهرت فى واقع الحال المنظمات عابرة القوميات التى فرضت واقعا جديدا فى عالمنا المعاصر يتصف بسيطرة بالغة وقدرات متعالية لتلك المنظمات.

□ **التوجه المنظومي:**

إن التميز لايتجزأ وكذلك منطق قادة التميز ويتجلى تكامل منطق قادة التميز فى كونهم يعتمدون منهجية فكرية واضحة تستند إلى فكرة النظام التى ترى المنظمة كل متكامل بتفاعل أجزاؤه لتشكيل أنشطتها وتحديد ما يمكن أن ينتج عنها من منتجات.

إن قادة التميز يدركون علاقات الأجزاء وتفاعلها فى صنع الكل ومن ثم حين تواجههم مشكلة فهم يبحثون فيما وراء الظاهر عن الأسباب المتداخلة التى تتفاعل لصنع المواقف المطلوب التعامل معها.

وبذلك فإن قادة التميز لاينشغلون بالظواهر عن أصول المشكلات الحقيقية بلا علاج ويدرك قادة التميز أهمية تحقيق التوازن بين عناصر المنظمة وأجزائها (التوازن الداخلى) كما ينبغى استمرار التوازن بينها وبين المناخ المحيط (التوازن الخارجى) لذلك يعمد قادة التميز إلى الكشف المبكر عن احتمالات اختلال التوازن الداخلى أو الخارجى والعمل المباشر والسريع على استعادته وينعكس منطق التوجه المنظومى فى ممارسات قادة التميز على إسلوب تعاملهم مع العاملين معهم حيث ينظرون إليهم باعتبارهم عنصرا ضمن مجموعة عناصر متفاعلة ومتشابكة تشترك فى صنع الأداء وتحقيق التقدم نحو أهداف المنظمة.

□ **التوجه التطويري:**

يؤمن قادة التميز بأهمية التطوير المستمر والتحديث المتواصل للمنظمات وعملياتها ومخرجاتها من سلع وخدمات كما يبذلون جهودا مستمرة من أجل تطوير وتحديث النظم والأساليب الإدارية والتسويقية والتمويلية وهم فى سعيهم للتطوير والتحديث ينطلقون من مبدأ رئيسى هو أن التغيير المخطط واستباق الآخرين هما الأساس فى التفوق والوصول إلى الأسواق المستهدفة بما يحقق رضاء العملاء وتمسكهم بالتعامل مع المنظمة ومقاومة إغراءات المنافسين.

ويتحقق التطور المستمر فى ضوء الدراسة المنتظمة والتحليل الدقيق لمعدلات الأداء الحالية ومشكلاتها ونقاط الضعف فيها وما يمكن أن تحققه من وفر فى الوقت والتكلفة وإضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومستويات جودة المنتجات ويعسى قادة التميز التعرف المستمر على مستويات الأداء والإنجاز والتطوير فى المنظمات المنافسة كما يحرصون على استطلاع آراء العملاء والعاملين وإشراكهم فى مشروعات التطوير باتحاة الفرص لهم للتعبير عن أفكارهم بشأنهم.

□ **التوجه الإنساني:**

يتعامل قادة التميز مع الموارد البشرية بعقلانية شديدة وإدراك واقعى لقيمة مايمثلونه من ثروة فكرية وطاقات معرفية تضيف للمنظمة قدرات هائلة على التنافس وتحقيق التميز ولا يصدر قادة التميز فى تعاملهم مع الموارد البشرية من انفعالات عاطفية ومشاعر « إنسانية» بقدر ما تحركهم فى هذه التعاملات دوافع رشيدة وأهداف استراتيجية يبغون تحقيقها لصالح منظماتهم ويقتنعون بأن الوصول إليها لا يتم إلا عبر الأداء البشرى المتميز للعاملين ذوى معرفة ومهارة.

ويتبلور هذا التوجه الإنسانى الرصين فى كلمة واحدة هى « التمكين» بمعنى إعطاء الصلاحيات المناسبة للعاملين ذوى المعرفة للتصرف واتخاذ القرارات والمحاسبة على النتائج والانجازات.

□ **التوجه التفاعلي:**

يرى قائد التميز نفسه طرفا فى شبكة من العلاقات المتعددة تصب كلها فى بناء وتنمية قدرات المنظمة على تحقيق أهدافها لذا يعمد قادة التميز إلى التفاعل مع أطراف تلك العلاقات ويعتبرون أن « إدارة العلاقات والتحالف» مهمة رئيسية لهم.

ومن خلال تلك العلاقات يحصل قادة التميز لمنظماتهم على شروط أفضل من الموردين ويحققون مراكز أحسن مع الموزعين تضمن أوضاعا متميزة لمنتجات المنظمة كما يتمكنون من إقامة خطوط دفاعية مهمة تساعد المنظمة فى الحصول على تسهيلات ائتمانية بشروط متميزة من المصارف ومؤسسات التمويل المختلفة.

وتسهم علاقات التحالف فى تمكين قادة التميز من تنفيذ مشروعات التطوير الكبرى التى تتطلب قدرات تقنية واستثمارات مالية لاتتوفر للمنظمة بمفردها فيكون تحالفها مع غيرها من المنظمات هو السبيل لإنجاز تلك المشروعات والمشاركة فى عوائدها.

ويباشر قادة التميز التعامل والتفاعل بدرجات مختلفة مع العاملين (العلماء الداخليين بمفهوم إدارة الجودة الشاملة) والعملاء (الزبائن الذين تقدم لهم المنظمة منتجاتها) والمتعاملين المختلفين مع المنظمة (الموردين، الموزعين المسئولين فى منظمات التمويل والمسئولين الحكوميين فى مختلف الجهات ذات العلاقة) وأصحاب الملكية فى المنظمة (مالكو رأس المال).

وفى جميع هذه التفاعلات يهدف قادة التميز إلى تعظيم فرص المنظمة فى تحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية ومحاولة تجنب أو تحييد عوامل الخطر ومصادر التهديد التى قد تعوقها عن الوصول إلى تلك الغايات.

□ **التوجه للإنجاز:**

إن قادة التميز يتمتعون بدرجة عالية من الحاجة إلى الإنجاز أو « دافع الإنجاز» والذى أثبت الدراسات السلوكية أنه يدفع الإنسان إلى أداء أفعال يحاول من وراءها تحقيق نتائج محددة.

ولايضع قادة التميز بمجرد السعى إلى تحقيق النتائج المتواضعة التى قد ترضى غيرهم ممن لايدفعهم دافع الإنجاز بل هم يحاولون الوصول إلى النتائج الكبرى التى ليس فقط يعجز عنها الآخرون بل هى لا تخطر لهم فى الأساس كما تطور هذا المفهوم فيما بعد ليقدم فى صورة نموذج القدرة.

□ **التوجه للتغيير:**

يرى قادة التميز عن التغيير مهمة رئيسية من مهام القيادة يقبلون عليه دون انتظار حدوث مشكلات أو مخاطر تجعل التغيير محتما بل هم يبادرون بالتغيير المخطط الذى يستهدفون من وراءه تعظيم فرص المنظمة فى تحقيق غاياتها واحتلال مركز تنافسى متقدم تتفوق به على المنافسين ويستخدم قادة التميز مدخلا منطقيا لاحداث التغير يتكون من العمليات التالية:

■ تحليل المناخ المحيط والظروف والأوضاع الذاتية للمنظمة

■ رصد مواطن القوة فى المنظمة وخبرات العاملين ابتكاراتهم التى يمكن توظيفها فى إحداث تغييرات لا يتوقعها المنافسون

■ مراجعة مستوى رضاء العملاء عن منتجات المنظمة وخدماتها ورصد توقعاتهم

■ اختيار مجال التغيير الذى يعد بدرجة عالية من التأثير على الأسواق والعملاء

■ تصميم أشكال وحدود التغيير وترتيب متطلبات تنفيذه

□ **التوجه المعلوماتي**

يصدر قادة التميز عن اقتناع رئيسى بالمفاهيم المعاصرة لإدارة المعلومات ويتعاملون فى مواقف القيادة المختلفة انطلاقا من المفاهيم التالية:

■ تمثل المعلومات عنصرا أساسيا فى العملية الإدارية مما يجعل تداول المعلومات السبيل الأساسى للقائد فى إدارة أداء تابعية ومن ثم يعتبر تخطيط وتوجيه عمليات إنتاج وتداول المعلومات أحد أهم مهام القادة المعاصرين.

في محافظة الغربية:

تضخم الهياكل التنظيمية لكثير من الوحدات الإدارية

■ يستفيد قادة التميز من تكامل وتضافر تقنيات المعلومات والاتصالات في الوصول إلى العاملين - أفراد أو جماعات، حيثما كانوا مما يحقق لهم التواصل المستمر والتعرف الدائم واللحظي لمجريات الأداء

■ تكمن أهمية تقنية المعلومات في أنها تمثل قوة قادرة على التغلغل في كافة أشكال ومجالات العمل الإنساني ومن ثم يستطيع القائد توصيل كل ما يريد للعاملين بدقة ووضوح وكأنه يحادثهم مباشرة

■ يؤدي استمرار تطور التقنية بمعدلات متسارعة إلى مزيد من تقليص فجوة الوقت والمسافة مزيد من ترابط المنظمات ومزيد من الذاكرة التنظيمية مما يساعد القيادة على تجاوز كثير من مشكلات الأداء باستخدام تلك التقنيات المتطورة.

■ يسهم تطور التقنية في تغيير متطلبات الأداء البشري واختلاف تكوين القدرات والمهارات اللازمة الأمر الذي يعني ضرورة تطوير أساليب القيادة لتتوافق مع معطيات تلك التقنيات.

■ ستكون أعمال التخطيط ، الرقابة، والتنسيق واتخاذ القرارات و القيادة بشكل عام أكثر سرعة واكتمالا ومن ثم أفضل نتيجة وأعلى جودة.

■ تسهم تقنيات المعلومات في تنمية استراتيجيات إدارية متكاملة وحركي يستند إليها القادة في توجيه أداء تابعيهم

وبصفة عامة فإن قادة التميز يعبرون زمن المستخدمين الفعالين لتقنيات الاتصالات والمعلومات.

التوجه للجودة

تقع الجودة في القلب من ممارسات قادة التميز فهم يمارسون الدور الأساسي في بناء وتفعيل نظم إدارة الجودة الشاملة وحشد أفراد المنظمة خلفها ويقوم قادة التميز بالدعوة إلى فكر الجودة الشاملة باعتباره أحد المقومات الأساسية لبناء المنظمات القادرة على التنافس وإرضاء العملاء وفي المنظمات التي حققت مستوى إدارة التميز كان لقادتها التأثير الأكبر في بناء نظم الجودة وتشغيلها ونشر الالتزام بها في كافة قطاعات ومستويات ومجالات نشاط المنظمة

التوجه العقلاني:

يستند قادة التميز إلى إطار فكري متطور يضم مجموعات متناسقة من الاتجاهات والمفاهيم والمعتقدات ومزيج متناسق من الخبرات والمعارف وقدرات واضحة على إدراك المناخ المحيط وتفسير العلاقات بين عناصره

واستنادا إلى هذا الإطار الفكري المتناسق يقبل قادة التميز على تحليل المواقف التي يتعرضون لها تحليلا منطقيا يستهدف التوصل إلى العوامل المحركة للموقف ويبحثون عن علاقات السبب والنتيجة فيما يلاحظونه من مظاهر سلبية أو إيجابية على عمليات المنظمة وانجازاتها.

ويستخدم قادة التميز نتائج هذا التحليل العقلاني للظواهر والمواقف في البحث عن بدائل للتعامل ويعمدون إلى تقدير جدوى وفعالية تلك البدائل ثم يتخذون القرارات المناسبة التي تعد بأقصى عائد ممكن.

التوجه المجتمعي:

وتأتي مشاركة قادة التميز في حل مشكلات المجتمع كجزء متكامل من الاستراتيجية العامة للمنظمة وليست من قبيل الاهتمام العارض أو الإضافة المظهرية

ويتمثل التوجه المجتمعي لقادة التميز في صورة بالغة الأهمية تتجاوز مجرد تقديم المساعدات والهبات لبعض طوائف المجتمع ومثلها ما يلي:

■ الإدراك السليم والصادق لطبيعة الظروف المجتمعية ومستوى الحياة العامة وآمال المواطنين ومشكلاتهم

■ الاهتمام بتطوير مشروعات تساعد في ايجاد فرص عمل حقيقية تستوعب الباحثين عن العمل من المواطنين في دائرة نشاط المنظمة وتسهم في تخفيف أعباء الحياة عنهم.

■ مراعاة الأوضاع الاجتماعية والمعيشية لغالبية المواطنين وتقديم منتجات مناسبة لهم من حيث الجودة والأسعار وتبسيط شروط البيع وابتكار أنماط ميسرة من التعامل تسمح لهم بالحصول على احتياجاتهم وسداد أثمانها دون أرهاق.

■ توفير خدمات عامة يستفيد منها المواطنون مثل الحدائق العامة الملاعب الرياضية المدارس في مختلف مراحلها مؤسسات العلاج والرعاية الصحية وغيرها مما يحتاجه المواطنون

■ مساندة الجمعيات الأهلية القائمة على أمور الخدمة العامة وتوفير الدعم المالي والإداري والتقني لها

■ الالتزام بقواعد حماية البيئة من التلوث والمساهمة في إزالة مصادرة والتعاون مع أجهزة الدولة المختصة

■ الالتزام بالقانون وتنفيذه بحرص في كل ما يتعلق بشئون المنظمة وتجنب السلوك الشائن الذي يعمد إليه بعض المسئولين.

نتائج الدراسة

في ضوء هدف البحث والفروض التي تم اختبارها سلفا جاءت آراء المستقصى منهم لتبين وتأكد مقومات فاعلية القيادات الإدارية لحل المشكلات التي تعاني منها الوحدات الإدارية بالجهات الحكومية بمحافظة الغربية والتي نوردها فيما يلي:

□ **الفرض الأول : إتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات ومدى تأخيرها على فاعلية القيادات الإدارية.**

أثبتت النتائج أن الفرض القائل بأن إتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات من أهم عناصر فاعلية القيادات الإدارية حيث بلغ المتوسط العام له ٤٫٢٢ درجة بينما المتوسط العام ٣٫٩٥ درجة وقد تم تأكيد صحة هذا الفرض بالمتغيرات التالية:

أولا : وضع الحدود حيث بلغ المتوسط العام له ٤٫٥٥ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٤٫٢٢ درجة وقد تم تأكيد هذا الفرض بعدد من العناصر هي:

× تخصيص وقت مناسب لمحادثة المرؤوسين.

× السماح للمرؤوسين بالتعرف على نظم وإجراءات العمل.

ثانيا : تبادل الآراء بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٤٫٤١ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٤٫٢٢ درجة وقد تم تأكيد الفرض بعدد من العناصر هي:

× العمل على تشجيع الإبداع والابتكار.

× التمييز بين ما هو طارئ وما هو هام.

× التعامل مع الأفراد في المستويات الأدنى بتقدير وعناية.

× الفصل بين علاقات العمل والعلاقات الشخصية.

ثالثا : جماعية العمل بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٤٫٤١ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٤٫٢٢ درجة وقد تم تأكيد الفرض بعدد من النعاصر هي:

■ السماح للمرؤوسين بالمشاركة في وضع الخطط والأهداف.

■ تنفيذ مهام العمل بكفاءة وفاعلية.

■ مقارنة الإداء الفعلي بالمستهدف وتصحيح الأوضاع.

■ الاحتفاظ بقواعد البيانات والمعلومات والاستفادة منها.

□ **الفرض الثاني : دافعية الأفراد للإنجاز**

بلغ المتوسط العام لهذا الفرض ٤٫١٦ درجة بينما المتوسط العام ٤٫٩٥ درجة تم تأكيد هذا الفرض بالمتغيرات التالية:

■ حل المشكلات بموضعية وعلى أسس ثابتة.

■ معرفة العاملين بمهام وظائفهم والالتزام بها.

■ قياس أداء العاملين بأسس عادلة وموضوعية.

□ **الفرض الثالث : - إدارة ومواجهة الصراع التنظيمي.**

بلغ المتوسط العام لهذا الفرض ٤٫٠٥ درجة بينما بلغ المتوسط العام ٣٫٩٥ درجة تم تأكيد الفرض بالمتغيرات التالية:

أولا - استراتيجية التكيف

حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٤٫٥٤ درجة بينما بلغ المتوسط العام للفرض ٤٫٠٥ درجة وقد تم تأكيد هذا المتغير بالعناصر التالية:

■ متابعة مقترحات التحسين للأخذ بها في الخطط المستقبلية.

■ اكتشاف أسباب عدم تحقيق الجهة لغاية معينة.

ثانيا: استراتيجية المواجهة

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٤٫٣٢ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٤٫٠٥ درجة تم تأكيد هذا المتغير بالعناصر التالية:

■ إثارة حماس العاملين للوصول إلى طرق تحسين أفضل لنظم الأداء.

■ إشراك العاملين مسئولية النجاح والفشل.

ثالثا : استراتيجية الحل الوسط

بلغ المتوسط العام لهذا المغير ٤٫٢٧ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٤٫٠٥ درجة تم تأكيد هذا المتغير بالعنصر التالي.

× العمل على تنظيم الوحدة بشكل يضمن إداء العمل بطريقة صحيحة.

□ **الفرض الرابع : التمكين الوظيفي وحرية الاختيار**

بلغ المتوسط العام لهذا الفرض ٣٫٩٧ درجة بينما بلغ المتوسط العام ٣٫٩٥ درجة تم تأكيد هذا الفرض بالمتغيرات التالية:

في محافظة الغربية: عدم وجود صف ثان من القيادات الإدارية وعدم وجود تدريب حقيقي

أولا - الرغبة فى اختيار مهام العمل.

حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٤,٢١ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٣,٩٧ درجة تم تأكيد هذا المتغير بالعناصر التالية:

× تبادل الآراء والمعلومات وتشجيع تقديم المقترحات والاستفادة منها.

× الاستفادة من اقتراحات الأفراد المستحدثة فى الاجتماعات الدورية.

× حصر الجوانب السلبية والعمل على تلافيها.

× البحث عن الوسائل التى تقلل الأعمال الكتابية والتركيز على الاتصال المباشر لأنه أكثر فاعلية.

× وجود نظام تغذية عكسية للاستفادة منها فى إزالة مواطن الضعف.

ثانيا - الرغبة فى تحمل المسئولية

حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٣,٩٧ درجة بينما المتوسط العام للفرض ٣,٩٧ درجة تم تأكيد هذا الفرض بالعناصر التالية:

× مدى توافر القدرات والمهارات للعاملين مع الوظائف التى يشغلونها.

× تقديم المثل والقدوة الحسنة من خلال مستوى الأداء المرتفع للأعمال.

× الاتجاه الإيجابى نحو التغيير للأفضل واستغلال الموارد بشكل مميز.

× إتاحة الوقت الكافى لأداء المهام بشكل متقن.

ثالثا - إدراك حرية الاختيار

حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٣,٩٧ درجة بينما بلغ المتوسط العام للفرض ٣,٩٧ درجة تم تأكيد هذا الفرض بالعناصر التالية:

× توافر التنسيق والتعاون مع الجهات الأخرى التى تشترك فى أداء عمل معين.

× توافر حرية اتخاذ القرارات عند التعامل مع المشكلات التى تتطلب حلولا فورية لضمان تحقيق أداء أفضل.

× مرونة اختيار المرؤوسين.

□ **الفرض الخامس : التفكير العلمى الإبتكارى لحل المشكلات التى تعترض سبل أداء الأعمال.**

بلغ المتوسط العام لهذا الفرض ٣,٨٣ درجة بينما المتوسط العام ٣,٩٥ درجة أى أنه أقل من المتوسط العام وعند استعراض إجابات المستقصى منهم وجد إنهم قد قبلوا غالبية عناصر الفرض مما يعنى قبول الفرض من حيث الفكرة وقد رفضوها من حيث التطبيق الفعلى لها حاليا والترحيب بتطبيقها مستقبلا وهى كما يلى:

× تزويد العاملين بكافة المعلومات والبيانات التى يحتاجونها لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.

× معرفة العاملين بمهام وظائفهم والالتزام بها.

× التخطيط للتغيرات التكنولوجية والتى تؤثر بدورها على أداء الأعمال.

× تحسين مستوى أداء الخدمات يأخذ بها جميع العاملين بجدية ويتم مسائلتهم على هذا.

× إعادة تصميم وتفعيل نظم وآليات تكنولوجيا المعلومات بما يسمح لها بالتغلغل فى النسيج الإدارى لتحسين مستوى أداء الخدمات.

× تحليل البيانات الخاصة بالأهداف والأغراض ومدى إنجازاها بهدف تحديد التحسينات المطلوبة لأداء الخدمات بشكل أفضل.

× مرونة معدلات الأداء وتطويرها لمسايرة المتغيرات المستحدثة.

× توفير الدورات التدريبية بالمراكز الأكاديمية المتخصصة.

× توفير قواعد البيانات والمعلومات التى تسهم فى إحداث التطوير والإبتكار والإبداع المستمر.

× توافر الإعتمادات المالية المخصصة للأنفاق على الجوانب الإبداعية الإبتكارية التى تسهم فى عملية تحسين أداء الخدمات بشكل مباشر ملموس.

□ **الفرض السادس : تقديم الدعم التنظيمى للمرؤوسين.**

بلغ المتوسط العام لهذا الفرض ٣,٦١ درجة بينما بلغ المتوسط العام ٣,٩٥ درجة أى أنه أقل منه وعند استعراض إجابة المستقصى منهم على الفروض تبين قبول المستقصى منهم للمتغير الثانى من متغيرات الفرض ورفض المتغير الأول كما يلى:

أولا : المتغير الأول

العدالة التنظيمية بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٣,٤٧ درجة بينما بلغ المتوسط العام للفرض ٣,٦١ درجة أى إنه أقل منه لنسبة بسيطة جدا وقد تم تأكيد هذا الفرض بالعناصر التالى:

× مرونة معدلات الأداء وتطويرها باستمرار.

× ربط معدلات الأداء بالحوافز والمكافآت التشجيعية.

ثانيا - الفرض الثانى:

مساندة ودعم المرؤوسين بلغ المتوسط العام لهذا المتغير ٣,٧٥ درجة بينما بلغ المتوسط العام للفرض ٣,٦١ درجة أى إنه أعلى منه وقد تم تأكيد المتغير بالعناصر التالية:

× تحسين مستوى أداء الخدمات يأخذ بها جميع العاملين بجدية ويتم مسائلتهم عليها.

× المبتكرون والمجددون فى الصدارة.

× توافر المعلومات التى يحتاج إليها العاملون لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.

توصيات الدراسة

أولا - إتاحة فرص المشاركة فى اتخاذ القرارات:

أثبتت نتائج الدراسة مدى أهمية هذا العنصر فى زيادة فاعلية أداء القيادات الإدارية وذلك حتى تصبح القيادات الإدارية قادرة على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم وتنفيذ القواعد والمعايير المنصوص عليها من خلال الاهتمام بحسن تنشئة القيادات الإدارية من البداية مع تنمية مواهبهم وقدراتهم الذاتية وتثقلهم المستمر بالتدريب على اتخاذ القرار مع تحمل المسئولية، أو بمعنى آخر تحقيق سياسة الإدارة بالأهداف مع تفويض السلطات وذلك لكافة المرؤوسين بمختلف الإدارات حتى أدنى مستوى إدارى.

ثانيا - إكساب القيادات الإدارية مهارة دافعية العاملين للإنجاز وذلك من خلال:

١ - حل مشكلات العمل بموضوعية على أسس ثابتة وبمفهوم علمى متطور طبقا لمعايير الجودة الشاملة الموضوعة سلفا.

٢ - تنمية مهارة العاملين وتعريفهم المستمر بمهام وظائفهم والالتزام بها.

٣ - قياس أداء العاملين بأسس عادلة وموضوعية.

ثالثا - تبنى القيادات الإدارية بمحافظة الغربية تنفيذ استراتيجية إدارة ومواجهة الصراعات التنظيمية داخل إداراتهم لتطويعها وتوجيهها لخدمة الجهة من خلال تحقيق عدة نقاط:

١ - بث روح العمل كفريق مع إشراك كافة العاملين مسئولية النجاح أو الفشل.

٢ - تنظيم الوحدات الإدارية بشكل يضمن أداء العمل بطريقة صحيحة وبشكل أفضل.

٣ - إثارة حماس العاملين بالجهات للوصول إلى أفضل نظم الأداء والأخذ بكافة مقترحات التحسين فى الخطط المستقبلية.

٤ - معرفة أسباب عدم تحقيق الجهات الأخرى التى تشترك فى أداء عمل معين.

٥ - البحث عن الوسائل التى تقلل الأعمال الكتابية والتركيز على الاتصال المباشر لأنه أكثر فاعلية.

٦ - توافر وتناسب القدرات والمهارات الفنية للعاملين مع الوظائف التى يشغلونها مع مرونة اختيار المرؤوسين واستغلالهم الاستغلال الامثل.

خامسا - إعداد قيادات إدارية فعالة قادرة على تطبيق الطرق الفنية الحديثة للإدارة واكتساب مهارات التفكير العملى الإبتكارى للتغلب على المشكلات والقضاء عليها من خلال:

١ - إعادة تصميم وتشغيل نظم وآليات تكنولوجيا المعلومات بما يسمح لها بالتغلغل فى النسيج الإدارى لتحسين مستوى أداء الخدمات.

٢ - تحليل البيانات الخاصة بالأهداف والأغراض ومدى إنجازها بهدف تحديد التحسينات المطلوبة لأداء الخدمات بشكل أفضل.

٣ - توفير قواعد البيانات والمعلومات التى تسهم فى إحداث التطوير والابتكار والإبداع المستمر.

٤ - توفير الإعتمادات المالية المخصصة للإنفاق على الجوانب الإبداعية والإبتكارية التى تسهم فى عملية تحسين أداء الخدمات بشكل مباشر وملموس.

٥ - إعداد برنامج تدريبى متكامل لكافة العاملين بالجهات الحكومية وتنفيذه على مراحل حسب الأولويات لتنمية مهارات العاملين وصقل مواهبهم الشخصية والعلمية والعملية بالمشاركة مع الجهات العلمية المتخصصة كلا فى مجاله مع مشاركة العاملين فى النفقات لضمان الجدية والاستفادة.

سادسا - تهيئة المناخ العام بكافة منظمات العمل الحكومى ليسوده إحساس العاملين بالأمان ومراعاة الجوانب الشخصية والعدالة التنظيمية وإدراك الدعم التنظيمى للعاملين الذى يقوى الحافز على المشاركة البناءة فى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

١ - وضع معدلات أداء تتسم بسهولة الفهم والتطبيق والمرونة وقابليتها للتطوير المستمر ويأخذ بها كافة العاملين بالجهة.

٢ - ربط معدلات الأداء بالحوافز والمكافآت التشجيعية.

٣ - توفير كافة البيانات والمعلومات التى يحتاج إليها العاملون لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.

٤ - وضع المبتكرون والمبدعون فى الصدارة.

٥ - وضع نظام جيد للحوافز والمكافآت التشجيعية تتوافر فيه الأركان التالية:

■ عدالة الحافز وكفايته.

■ سهولة فهم نظام الحوافز المأخوذ به.

■ مواكبة الحوافز للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التى تمر بها البلاد وتؤثر على حاجة العاملين ورغباتهم وتوقعاتهم.

■ أن يتم الفصل بين تحديد قيمة الحوافز والجوانب الشخصية أو المحسوبية.

■ أن يرتكز نظام الحوافز على أسس مقبولة واضحة ومفهومه لدى كافة العاملين ويرضى الغالبية منهم.

مداخل غير تقليدية للإصلاح الإدارى فى مصر

■ بقلم أ.د./عبدالعزيز الشربينى
عميد معهد طيبة للحاسب والعلوم الإدارية
■ تلخيص/ عزة سرور – باحث أول بالجهاز

تحظى مشاكل الإصلاح الإدارى الآن باهتمام متزايد فى كافة الدول العربية وذلك لما تمثله العوائق البيروقراطية من عرقلة لحركة الاستثمار وكذا معاناة مؤسسات الأعمال والجماهير.

ويمكن أن ترجع أسباب مشكلة البيروقراطية والقصور فى علاجها إلى إغفال التفرقة بين الجوانب الماكرو إدارية والجوانب الميكرو إدارية حيث تركز الجوانب الماكرو إدارية على الأنماط المقارنة لإدارة الدولة ككل حيث تتضمن توزيع الأدوار بين الأجهزة الرئاسية فى الدولة وكذا العلاقة بين السلطات االتنفيذية والتشريعية وترجع المشكلة إلى انفراد القيادات بقطاعاتها المخصصة لها وكذلك إزاحة القضايا من أسفل إلى أعلى مما يفقد المستويات الإدارية عنصر المبادأة ويثقل الأعباء الملقاة على عاتق الأجهزة الرئاسية.

أما الجوانب الميكرو إدارية فتشمل أداء الوحدات الحكومية والمؤسسات العامة والعمل على تطويرها وتحسين أدائها.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد فلازالت مشكلة البيروقراطية والتخلف الإدارى دون حل وذلك لصعوبة تطبيق المهارات المكتسبة.

لذا فإن الأمر يقتضى التركيز على استراتيجية غير تقليدية وعلى الأخص فى الجوانب التالية:

أولاً: خصخصة الوحدات الحكومية والهيئات العلمية:

وهو يعتبر من الحلول الجذرية والحاسمة للإصلاح الإدارى كما هو الحال فى بعض دول أوروبا الغربية وجنوب شرق آسيا.

ويمكن التمييز بين ثلاثة أشكال من الخصخصة:

١ ـ خصخصة وحدات كاملة من القطاع الحكومى والهيئات العامة مثل أجهزة التوثيق وعادة تخضع الأجهزة المخصخصة لقيود حكومية وثيقة ومتابعة مستمرة للتأكد من سلامة أوضاعها وأعمالها ومن أمثلة ذلك العديد من الدول الأوروبية وأمريكا الشمالية والمغرب ولبنان من المنطقة العربية خاصة ما حدث أخيرا من خصخصة جهاز البريد فى لبنان.

٢ ـ خصخصة أجزاء محدودة من القطاع الحكومى والهيئات العامة بحيث تشمل جانبا من النشاط العام للأجهزة الحكومية كنشاط نقل الركاب فى المدن الكبرى أو الهيئات العاملة فى الصيانة والنظافة مثلا.

٣ ـ تطبيق نظام التعاقد من الباطن والمقصود به اسناد النشاط أو الوظيفة إلى القطاع الخاص بشروط محددة مسبقا دون أن يصحب ذلك نقل الملكية العامة للقطاع الخاص.

ثانيا: إعادة هندسة بعض الأجهزة الحكومية والهيئات العامة:

والمقصود بذلك هو البدء من جديد وليس إصلاح وترميم الوضع القائم وهو ما يستلزم التخلى التام عن إجراءات العمل القديمة والتفكير بصورة جديدة فى كيفية تصنيع المنتجات أو تقديم الخدمات.

ومن أهم خصائص هذا الأسلوب التحول من التنظيم الوظيفى للأجهزة الحكومية والهيئات العامة إلى تنظيم المصفوفة بما فى ذلك التدريب التحويلى الهادف إلى تكوين مهارات للعمليات بجانب المهارات الوظيفية داخل هذه الأجهزة بهدف زيادة فاعليتها.

مشكلة البيروقراطية والقصور فى علاجها ترجع إلى إغفال التفرقة بين الجوانب الماكرو إدارية والجوانب الميكرو إدارية

ثالثا: البدء من الصفر فى الإصلاح التشريعى:

تتسم الإدارة العربية بوجود غابة من القوانين والتشريعات ومن أهم ما يرتكز عليه الإصلاح هو وضوح الرؤية والهدف لدى كل من المشرعين والأجهزة الإدارية وقد يكون الحل الحاسم لكثافة التشريعات التى تشل حركة الاستثمار والمعاملات التجارية هو البدء من نقطة الصفر بحيث يتم استبدال كافة التشريعات فى قطاعات معينة بتشريعات جديدة يتعين تبريرها وهذه الفكرة مستمدة من أسلوب إعداد الموازنات المالية.

رابعا: تقييد المواجهة الشخصية بين الموظف الحكومى وطالب الخدمة الحكومية:

كثيراً ما تتسم المواجهة الشخصية بين الموظف الحكومى وطالب الخدمة الحكومية بأقصى درجات التحكم والاستفزاز بالإضافة إلى سياسة المكتب المغلق التى تعزل رئيس الوحدة الحكومية عن مرؤسيه بما يحول دون متابعة حركة العمل وأداء الموظفين.

وتعتمد استراتيجية إنهاء المواجهة الشخصية على الاستناد إلى التحكم فى كمية محدودة من العمل يجرى تمريرها على سلسلة من الموظفين بدون مواجهة شخصية وتزداد فاعلية هذه الاستراتيجية إذا ثبتت على أساس عملى من دراسة الوقت والحركة وتدفق العمل على أن يواكبها دعم للأجهزة المساندة والحوافز المبنية على الانجازات بالقطعة بدلا من نظام الوقت أو الجمع بين النظامين بمزيج مناسب.

وختاما فمن المهم التأكيد على أن فاعلية الإصلاحات المقترحة على المستوى الميكرو إدارى تتوقف إلى درجة كبيرة على نجاح الإصلاحات على المستوى الماكرو إدارى والتى تعتبر المظلة العامة التى يجب أن تندرج تحتها جميع خطط الإصلاح الإدارى فلا مفر من تواكب خطط الإصلاح الكلية والجزئية بخطوات منسقة ومتلازمة.

ثقافة الانترنت ومصطلحاته

يعتبر الإنترنت من أروع ما جاءت به تقنية الحاسب المنيرة، تلك التكنولوجيا التى ساهمت بقدر كبير فى تبديل الثقافات وجعلت مستخدمه يتخطى حدود عقلهويتجاوز مقدار تفكيره.. ويشارك من حوله ليجد نفسه، أحد عناصر أروع ما أوجدت فى العالم من قرى.. قرية يتبادل أفرادها خالص الفكر وأسرار العلوم وأدق ما يدور فى الخواطر فى إطار من خيال مثير ليعود إلى واقعه بما اكتسبه ليجد نفسه يتحدث بلغة تزيد قوتها وعمقها عن ما بداخله من عمق..

لغة العصر التى تتخطى أبجديتها وما وضعه الإنسان من الجدية لها فى خياله ليراها واقعا أمام عينيه يضيف لواقعه واقعا جديدا وإلى فكره أفكارا أخرى ليصبح راضيا لأنه غاص بإرادته فى أعماق محيطات المعرفة.

■ إعداد/ شرين حسين النجاحى

س ـ يتردد كثيرا جملة تقنية (DSL) فهل من المكن شرح هذه التقنية، انترنت حتى نستفيد منها؟

ج ـ نعم منم المكن شرح هذه التقنية، وبطريقة يستطيع أى فرد فهمها والتعامل بها.

● انك عندك استخدامك الهاتف للمكالمات فإن جهاز الهاتف يقوم بتحويل كلامك إلى إشارات كهربائية من نوع تماثلى (ANALOG) وتنتقل من خلال أسلاك متوجهة إلى الجهة التى تطلبها عبر مقسم شركة الهاتف ومن ثم يتسقبل جهاز الهاتف الآخر الإشارات الكهربائية ويقوم بتحويلها إلى موجات صوتية للطرف الآخر.

● عند استخدام الهاتف لربط جهاز الكمبيوتر لديك مع جهاز آخر أو لربطه بشبكة الانترنت فإن المودم يقوم بتحويل البيانات الرقيمة (DIGITAL) المرحلة من الكمبيور إلى هيئة تماثلية (ANALOG) ومن ثم يقوم المودم فى الطرف الآخر من إعادة تحويلها إلى هيئة رقمية (DIGITAL) يستطيع الكمبيوتر قراءتها.

● أما عند استخدام تقنية (DSL) فإن خطوط الهاتف العادية تستطيع حمل الإشارات الرقمية وعدم الحاجة إلى تحويل البيانات المرسلة أو المستقبلة من هيئة إلى أخرى وتبلغ سعتها حوالى خمسين مرة مقارنة بالمواد التقليدى وعشر مرات مقارنة باستخدام شبكة IDSN .

س ـ وما هى أنواع خدمة (DSL)؟

ج ـ يوجد العديد من أنواع خطوط المشتركين الرقمية والتى تسمى XDSL ومنه ADSL، ISDL, SDSL , ADSL G-LITE أو غير ذلك.

وتعد ASLهى أشهر أنواعها وأكثرها مبيعة

● ADSL هى اختصار (SYMMETRIC DIGITAL SUB-SCRIBER LINE) أى خطوط المشتركين الرقمية الانتظارية (غير المتناسقة) وذلك لكونها تخصص جزءا كبيرا لإرسال البيانات إلى المتسخدم بينما تستخدم جزاء صغيرا لتلقى البيانات من المستخدم أى أن سرعة استقبال البيانات لا تساوى سرعة إرسالها مما يؤدى إلى نشوء ثلاث قنوات للمعلومات:

● قناة ذات سرعة عالية جدا مختصة بنقل البيانات إلى المستخدمDOWNSTREAM .

● قناة ذات سرعة متوسطة مختصة بنقل البيانات من الكمبيوتر إلى الانترنت UP-STREAM .

● قناة مختصة بالخدمة الهاتفية الصوتية PLAIN OLD TELEPHONE SER-VICE (POTS) وهذه القنوات الثلاثة هى أهم سمات ADSL.

وكنا قد تكلمنا في العدد السابق عن الاختراق وأنواعه وفى هذا العدد سوف نقوم باستكمال شرح علاج الاختراق والتجسس والتروجات والباتش، وفى هذا العدد أيضا سوف نوضح كيفية معرفة حالة الجهاز الذى بين أيدينا هل تم اختراقه من قبل الآخرين من عدمه وفى حالة ثبوت اختراقه ما هى خطوات إزالة الاختراقات.

س: كيف أعرف أن الجهاز حدثت له عملية اختراق أو لم يحدث له شىء من ذلك؟

ج ـ للإجابة على هذا السؤال لابد أن تكون داخل المتصفح وندخل على الموقع التالى وهو موقع متميز يقوم من تلقاء نفسه باختبار القدرات الأمنية بالجهاز وعن طريقه سوف يتبين لنا إذا كان الجهاز قد تم اختراقه من عدمه ولا يتم ذلك إلا عن طريق الربط التالى HTTP://PROBE.HAKER: /PROBE.ASP WATCH.ORC

١ـ بعد الدخول إلى الموقع انتظر عدة ثوان وسوف يقدم لك هذا الموقع تقريرا تفصيليا عن جهازك وهذا التقرير يوضح لك أماكن المنافذ التى تم اختراقها إن وجدت.

٢ـ وفى حالة وجود منافذ مخترقة سوف تظهر لك كلمة OPEN مكتوبة باللون الأحمر.

٣ـ وفى حالة وجود كلمة CLOSED مكتوبة باللون الأصفر فإن هذا يعنى أن المنفذ مغلق ولكن يمكن اختراقه.

٤ـ كما سيقدم لك الموقع تقرير عن الحالة الأمنية للحائط النارى (FIRE WALL) فإن كان على درجة عالية من الأمان ومن المستحيل اختراقه سوف تظهر فى التقرير كلمة (SCUER) مكتوبة باللون الأخضر وفى نهاية التقرير وفى نهاية التقرير إذا وجدت عبارة (TEST COMPLETE) معناها انه تم الفحص، وان ظهرت عبارة (NO OPEN PARTS WERE FOUND) فهذا يعنى انه لا يوجد بالجهاز ايه منافذ مفتوحة وان الجهاز خال تماما من الاختراقات.

س: إذا تبين أن جهازى به ملفات TRO-GAN (تروجان) أو ملفات تجسس.. كيف أزيل هذه الملفات بصورة يدوية.. في حالة عدم قدرة البرنامج فى إزالتها؟

ج: الملفات التى ذكرتها فى بداية السؤال كلها تعنى ملفات تجسس مهما اختلفت أسماؤها سواء SERVER

أو PATCH فإن هدفها النهائى إما التطفل أو التخريب ، ولكن فى البداية لابد من معرفة أن الجهاز مخترق بالفعل من أحد الملفات السابقة.

س: هل سيفى الربط السابق والتقرير المستخرج منه من معرفة ذلك؟

ج : الربط السابق يعطى تقريرا تفصيليا فقط عن المنافذ والحالة الزمنية للجهاز ولكن لا يعطى حلا لهذه المشكلة أو أسماء التروجان، ملفات الباتش، والملفات التجسسية.

س : كيف أعرف ذلك إذن؟

ج اتبع نص الخطوات الآتية:

١ـ اذهب إلى قائمة ابدأ (START) ومنها إلى تشغيل (RUN).

٢ـ اكتب الأمر SYSTEM.INI ثم اضغط OK أو ENTER .

٣ـ ستظهر لك شاشة كل ما يهمنا منها السطران اللذان يكونانت عبارة (DRIVERS).

الحالة الأولى فى حالة عدم وجود اختراق:

(DRIVERS)
WAVE = MMDRV . DLL'
TIMER = TIMER. DRV

الحالة الثانية فى حالة وجود اختراق:

(DRIVERS)
WAVE = MMDRV . DLL'
TIMER = TIMER. DRV

س: تلاحظ فى حالة وجود اختراق تظهر نجوم ومعناها أن الحاسب مخترق بدرجة عالية،

فرضا اننى قمت بذلك وظهرت لى الحالة الثانية كيف أتصرف؟

ج: هناك عدة طرق إما إيقاف عمل هذه الملفات أو حذفها نهائيا.

س: كيف يتم إيقاف هذه الملفات؟

ج: لابد من معرفة أن ملفات الاختراق أو التجسس والـ PATCH تعمل تلقائيا مع بداية التشغيل وهذا ما يعطيها القوة التجسسية ولإيقاف الملفات اتبع الخطوات الآتية.

١ـ اذهب إلى قائمة ابدأ (START) ومنها إلى تشغيل (RUN).

٢ـ اكتب داخل مربع الأوامر MSCON-FIG ثم اضغط OK أو ENTER.

٣ـ عند ظهور شاشة SYSTEM CON-FIGURATION UTILY اختر من هذه الشاشة بداية التشغيل (START UP)

٤ـ سوف تظهر شاشة عرض البرامج التى تعمل فى بداية التشغيل.. قم بالتركيز في هذه البرامج جيدا أو من المفترض مسبقا أن تدون فى دفترك الخاص ملاحظات بأسماء البرامج التى يحتويها جهازك وعند ملاحظة أن هناك برنامج ليس له اسم فى مذكراتك الكتوبة ولم تقم بتثبيته بنفسك قم فى الحال بإزالة علامة تفعيل هذا البرنامج فبذلك تكون قد أوقفت عمل البرامج والملفات التجسسية.

س: بعد أن عرفت أنواع الاختراقات وملفات التجسس والباتش وطريقة إيقاف هذه الملفات، كيف استطيع حذف هذه الملفات المدمرة؟

ج: هناك عدة طرق للحذف.. سأذكر أسهلها على الإطلاق.. وهى خذف ملفات التجسس عن طريق الـ DOS واتبع الخوات الآتية:

١ـ اذهب إلى قائمة ابدأ (START) ومنها إلى تشغيل (RUN).

٢ـ اكتب داخل مربع الأوامر CMD ثم اضغط ok أو ENTER

٣ـ عند ظهور شاشة بحث الـ DOS تأكد أنك تقف على WINDOWS

C:WINDDOWS/ DIR PATCH . E

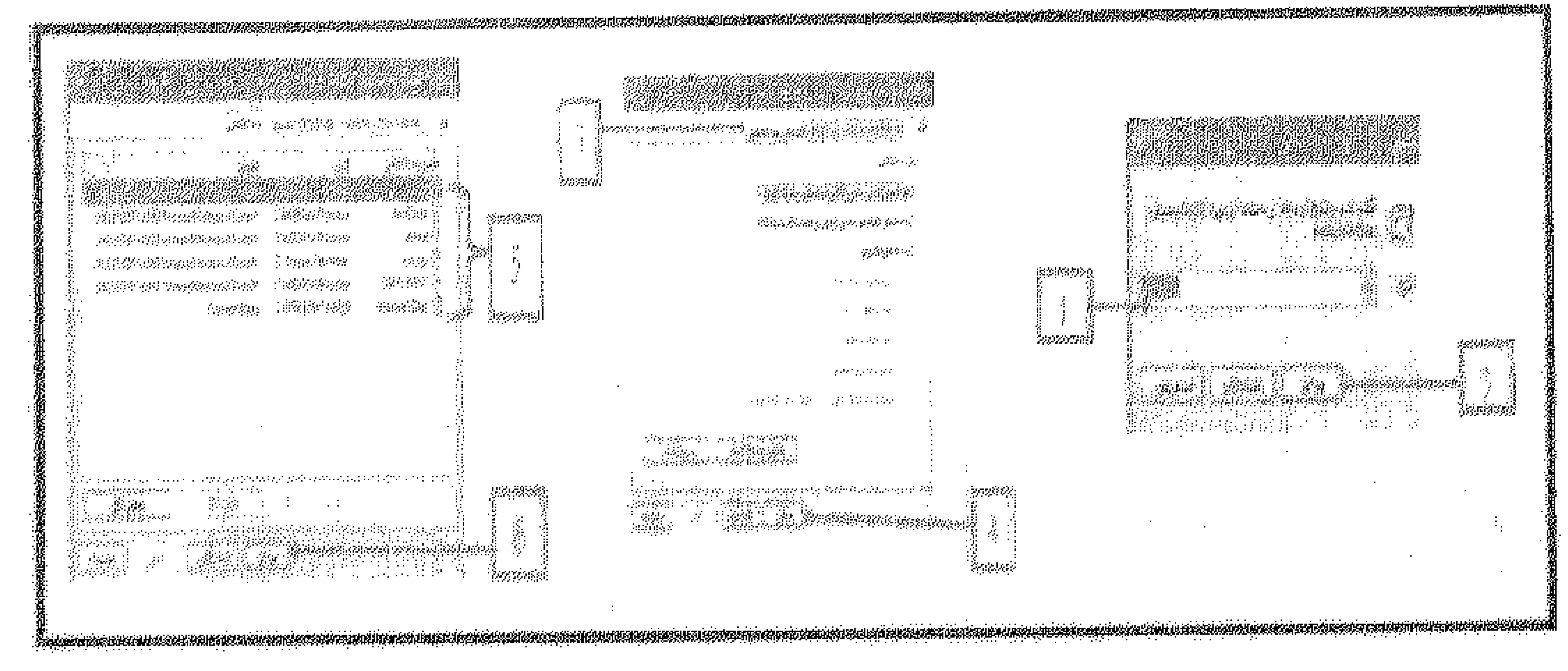
ثم اضغط ENTER وسوف يتم عرض كل ملفات الـPATCH ثم اكتب الـ C\WINDOWS \ DELETE PATCH ثم اضغط ENTER وكرر ذلك مع كل الملفات التى ظهرت مع الأمر DIR ثم اخرج من نافذة الـ DOS واعمل على إعادة تشغيل الجهاز.

س: أرى أنك قمت بعلاج مشكلة الاختراق والتجسس، الباتش PATCH بأسلوب تتوافر فيه جميع العناصر العلمية كما أرى أن السبب الرئيسى فى الاختراق هو وجود ثغرات أمنية ومنفذ فى الجهاز، كيف يمكن إغلاق تلك الثغرات والمنافذ؟

ج: لإغلاق الثغرات الأمنية في الجهاز لابد من اتباع الخطوات الآتية:

١ـ اذهب الى ابدا STarT ومنها إلى تشغيل RNN وفى مربع الأوامر اكتب الأمر COM-MAND.com ثم اضغط ok بالفأر أو EN-TER

٢ـ عند ظهور الشاشة الخاصة بالأوامر اكتب التالى PINGHOST ثم اضغط ENTER



٣ـ ثم اكتب PINGPORT EL HBY وانتظر ثوانى.

٤ـ ثم اكتب PINGPORT ١٠٢٧ ثم اضغط ENTER وانتظر ثوانى

٥ـ ثم اكتب PINGPORT ٨٠ ثم اضغط ENTER

٦ـ ثم أكتب PINGPOXY ثم اضغط ENTER

٧ـ ثم اضغط PINGPORT

وبذلك تكون قد اغلقت جميع المنافذ الأمنية بالجهاز.

يصادف عند المرور على المواقع أن هناك صورا تعجبنى وعند القيام بنسخ هذه الصورة تفشل المحاولة، فهل هناك طرق لنسخ هذه الصور؟

ج: للإجابة على هذا السؤال لابد أن تعرف أن هذه المواقع تسمى مواقع (الجافا) صممت بحيث لا يستطيع أحد تحميل أو نسخ الصور منها ويختلف التعامل معها من موقع إلى آخر وسوف نذكر عدة طرق لنسخ الصور من مواقع الجافا:

الحل الأول:

١ـ اضغط على مفتاح ESC واستمر بالضغط.

٢ـ ضع مؤشر الماوس على الصورة المراد نسخها زو المكان المشمول بالحماية.

٣ـ اضغط على الزر الأيمن للماوس واستمر فى الضغط عليه.

٤ـ ارفع اصبعك من على زرESC مع استمرار الضغط على الزر الأيمن للماوس.

٥ ـ الآن ارفع يدك من على الزر الأيمن للماوس.

٦ـ ستظهر القائمة أختر منها Copy (نسخ)

الصق الصورة فى المكان الذى ترغب أن تضعها فيه.

الحل الثانى:

١ـ ضع مؤشر الماوس على الصورة أو المكان المشمول بالحماية.

٢ـ اضغط على زر الماوس الأيمن والأيسر فى نفس الوقت.

٣ـ ستظهر قائمة اختر منها للصورة التى ترغب فى نسخها.

الحل الثالث:

١ـ اضغط على زر كنترول (CTRL) ثم اضغط على مفتاح F ١٠ ضغطة واحدة مع استمرارك بالضغط على مفتاح (CTRL).

٢ـ اضغط على الزر الأيمن للماوس.

٣ـ ستظهر القائمة اختر منها Copy انسخ الصورة لوضعها فى المكان الذى ترغب فيه.

بروتوكول الأنترنت
بروتوكول محدود الدخل
بروتوكول نقل ملفات الإنترنت
بروتوكول مكتب البريد الإصدار الثانى
بروتوكول مكتب البريد الإصدار الثالث
بروتوكول الدخول فى أدلة المعلومات العامة
بروتوكول اتصال عن بعد
بروتوكول نقل الملفات
بروتوكول أرسال أخبار الشبكة
بروتوكول إدارة الرسائل على الإنترنت
بروتوكول سيطرة الضغط
بروتوكول التحكم بالشبكة
بروتوكول NETWARE الرئيسى
بروتوكول التحقق من كلمة السر
بروتوكول الإنترنت للخط المتسلسل

IP INTRNET PROTCOL
BGP BORDER GATEWAY PROTOCOL
HTTP HYPRTEXT TRANSFER PROTOCOL
POP2 POST OFFICE PROTOCOL VERSION3
IDAP - LIGHTWEIGHT DIRECTORY ACCESS PROTOCOL
SSH REMOTE LOGIN PROTOCOL
FTP FILE TRANSFER PROTOCOL
NNTP NETWORK NEWS TRANSFER PROTOCOL
IMAP INTERNET MESSAGE ACCESS PROTOCL
CCP COMPRESSION CONTROL PROTOCOL
NCP NETWORK CONTROL PROTOCOL
NCP NETWAR CORE PROTOCOL
PAP PASSWORD AUTHENTICON PROTOCOL
SLIP SERIAL LINE INTERNET PROTOCOL

■ صحتك بالدنيا ■

احذر ... القاتل الصامت

● ماهو ضغط الدم المرتفع؟

ـ يشير مقياس ضغط الدم إلى مقدار الضغط الذى يبذله الدم على جدران الشرايين التى تقوم بنقله من القلب إلى سائر أجزاء الجسم.

وفى بعض الحالات لا يستطيع الدم أن يمر بسهولة من خلال الشرايين نتيجة ضيقها واصابتها بالتصلب وفى هذه الحالات سيرتفع الضغط حتى يضمن استمرارية مرور الدم من خلال هذه الشرايين المصابة.

ضغط الدم ليس له سبب معروف فى أغلبية المرضى

■ إعداد/ د. نظمى فرحات

● إن ضغط الدم متغير وهو يتغير وقتيا مع ـ الإنفعال ـ النوم ـ الأكل ـ وقت القياس خلال اليوم ـ المجهود الجسمانى ـ كمية الملح فى الطعام ـ تعاطى بعض الأدوية.

● حقائق علمية عن مرض «ضغط الدم المرتفع»

ـ ضغط الدم المرتفع شائع ولكنه فى نفس الوقت مرض خطير للغاية ـ يطلق عليه اسم «القاتل الصامت» لأن معظم المصابين بهذ المرض لا يشعرون بأية أعراض بينما إذا لم يعالج هذا المرض وظل ضغط الدم مرتفعا فسيؤدى هذا إلى الإصابة بالأزمات القلبية والصدامات الدماغية وأمراض الكلى وغيرها من الأمراض الناتجة عن اتلاف الشرايين بالجسم.

ـ لهذا يعتبر علاج ضغط الدم المرتفع وإبقاء ضغط الدم مستقرا على معدلاته الطبيعية أمرا هاما وحيويا لمنع حدوث هذه المضاعفات الخطيرة.

ـ ضغط الدم المرتفع ليس له سبب معروف فى أغلبية المرضى «حوالى ٩٠٪ من المرضى».

ـ تلعب العوامل الوراثية وأسلوب الحياة مثل زيادة الملح فى الطعام دورا هاما فى حدوث ضغط الدم المرتفع.

ـ يعتبر ضغط الدم المرتفع أحد عوامل الخطورة الهامة التى تزيد من نسبة الإصابة بأمراض الشرايين التاجية المغذية لعضلة القلب وكثيرا ما يكون ضغط الدم المرتفع مصاحبا بقصور الشرايين التاجية سواء كان ظاهرا أم خفيا ـ وفى الحالة الأخيرة كثيرا ما يكون أول صورة لمعاناة هذا المريض هى الإصابة باحتشاء عضلة القلب أو حدوث السكتة القلبية.

ـ كثيرا ما يكون ضغط الدم المرتفع مصاحبا بأمراض أخرى كل منها يمثل عامل هام من عوامل الخطورة التى تزيد من نسبة اصابة الشخص بأمراض الشرايين التاجية ـ مثل مرض السكر وإرتفاع نسبة الكوليسترول فى الدم، وفى هذه الحالة تزداد نسبة الإصابة بالأزمات القلبية والسكتة القلبية بشكل متضاعف.

ـ من أجل ضمان نجاح علاج ضغط الدم المرتفع يجب أيضا علاج أى من الأمراض المصاحبة السالف ذكرها فمرض السكر وإرتفاع نسبة الكوليسترول فى الدم كل منهما يساعد على إرتفاع ضغط الدم.

ـ أكثر من ٩٩٪ من حالات ارتفاع ضغط الدم لا يمكن شفائها ولكن يمكن بالعلاج المستمر السيطرة على ارتفاع ضغط الدم بمعنى إعادته لصورته الطبيعية.

ـ فى أغلب الأحيان يستمر ضغط الدم المرتفع مدى الحياة، ولا يوجد شفاء كامل من هذا المرض فالسيطرة على ضغط الدم بالعلاج لا تعنى الشفاء الكامل منه ـ لذا يحتاج المريض دائما إلى متابعة علاجية مستمرة.

ـ إن ارتفاع ضغط الدم ليس نتيجة للعصبية أوالتوتر ولذلك فإنه يستدعى العلاج بالأدوية خاصة وليس مجرد المهدئات.

ـ ضغط الدم المرتفع ليس له أعراض فى معظم الحالات فالصداع، إحمرار الوجه، الدوار، الدوخة، وطنين الأذن، والإغماء كلها أعراض تحدث بنسبة متقاربة فى مرضى ضغط الدم المرتفع وغير المرضى على حد سواء ولذلك يجب ألا يعتمد الشخص على هذه الأعراض أو ما يشعر به لكى يعرف مستوى ضغط دمه ـ والطريقة الوحيدة لمعرفة ضغط الدم هى قياسه بواسطة الجهاز المعد لذلك وفى حالة الحاجة لقياس ضغط الدم بصفة متكررة يمكن قياسه بجهاز القياس المتواصل لضغط الدم لمدة ٢٤ ساعة.

● ماذا يحدث إذا ترك ضغط الدم المرتفع بدون علاج؟

ـ إن ارتفاع ضغط الدم يقوم بإتلاف شرايينك دون إدراكك أو شعورك بهذا وكلما طالت مدة إرتفاع ضغط الدم كلما زادت نسبة اصابة الشرايين بهذا التلف وتسبب هذا فى اتلاف القلب والكلى والمخ والأوعية الدموية وكلها مضاعفات خطيرة للغاية.

والجدير بالذكر أن الشخص الذى يعانى من ضغط الدم المرتفع يكون أكثر عرضة للإصابة بالأزمات القلبية خمسة أضعاف الشخص الطبيعى.

لذا فإن علاج ضغط الدم المرتفع يمنع حدوث المضاعفات ويقلل من احتمالات الوفاة المبكرة.

● تعديل أسلوب الحياة هل يساعد على علاج إرتفاع ضغط الدم؟

ـ إن تعديل أسلوب الحياة بمعنى:

١ ـ الحد من تناول الملح فى الطعام

٢ ـ انقاص الوزن الزائد

٣ ـ ممارسة الرياضة بانتظام

٤ ـ الاقلاع عن التدخين والعادات الصحية السيئة فى الأكل.

٥ ـ الإمتناع عن الكحوليات.

هى جزء هام فى علاج ضغط الدم المرتفع وقد تؤدى فى بعض الأحيان إلى الإقلال من جرعات الدواء التى يحتاجها المريض لضبط ضغط الدم.

● نصائح وإرشادات يجب على المريض اتباعها:

١ ـ يجب ألا يزيد ضغطك عن ١٣٩/٨٩ مم زئبق فى أى حال من الأحوال، أما إذا كنت تعانى من مرض السكر فيجب ألا يزيد ضغطك عن ١٢٩/٨٤مم زئبق، وفى حالات وجود زلال فى البول بكميات كبيرة نتيجة مضاعفات مرض السكر يجب ألا يزيد ضغطك عن ١٢٤/٧٤ مم زئبق.

٢ ـ لا تأخذ نصيحة من شخص غير مؤهل أو ليس مختصا وابتعد عن العلاج بالمواد غير مؤكدة النتيجة مثل الأعشاب الطبية أوالطب العشبى.

٣ ـ **علاقتك مع طبيبك**

ـ يجب أن تشارك طبيبك وتساعده على العناية بك وعلاجك.

ـ فى بداية الأمر سيكون الأمر صعبا بعض الشيء عندما تغير من عاداتك اليومية لإدخال البرنامج العلاجى.

ـ سيقوم الطبيب بالاستفادة من زيارتك لكى يتابع تطور حالتك وللتأكد من أن قلبك يعمل بطريقة فعالة.

٤ ـ **نظام الغذاء:** ـ قلل من ملح الصوديوم فى

كثير من مرضى ضغط الدم لا يشعرون أو يشكون من أية أعراض

نظامك الغذائى.

أغلب الناس يأكلون من ملح الصوديوم أكثر بكثير من احتياجهم مما يجعل الجسم يحتفظ بنسبة أكبر من السوائل ويؤدى ذلك إلى ارتفاع ضغط الدم. لذا يجب عليك

أ ـ الاقلال من استخدام ملح الطعام

ب ـ الاقلال من استخدام الأغذية المحفوظة «لاحتوائها على نسب عالية من الصوديوم كمادة حافظة».

جـ ـ الابتعاد عن الوجبات الخفيفة كثيرة الملح مثل الشيبسى والبسكويت المملح والمكسرات المملحة والبسطرمة.

د ـ تجنب أى مصادر للملح مثل الجبن الرومى والزيتون والطرشى والأسماك المحفوظة.

هـ ـ قراءة الورقة الملصوقة بالأطعمة المختلفة الموجودة بالأسواق للتأكد من نسبة الصوديوم فى هذه الأطعمة.

● يجب ألا يزيد مقدار كلوريد الصوديم «ملح الطعام» المتناول يوميا عن نصف جرام

ملحوظة: يمكنك الاستعاضة عن الملح بعصير الليمون أوا لخل لجعل الطعام مستساغا أومقبول الطعم.

ـ الاقلال من السكر والحلويات لأن ذلك يؤدى إلى زيادة الوزن.

ـ الامتناع عن الأطعمة الغنية بالكوليسترول مثل: اللحم الأحمر واللحوم السمينة مثل الضان والمخ والكبدة والكلاوى والسجق والهامبرجر ـ صفار البيض ـ البط والأوز والحمام وجلد الطيور والمكرونة المجهزة بالبيض أو اللبن أوالمواد الدسمة الأخرى كالباشمل ـ الزبد والسمن والقشدة والألبان الدسمة والآيس كريم والجبن الدسم الجمبرى والاستاكوزة والأسماك عالية الدهون مثل الثعابين والقراميط.

ـ الامتناع عن المشروبات الغازية والمشروبات ذات السكر العالى.

ـ الاقلال من الشاى والكاكاو والقهوة والنسكافيه ـ ويمكن تناول النوعيات الخالية من الكافيين.

ـ الامتناع عن المشروبات الكحولية بمختلف أنواعها فالكحول يساعد على ارتفاع ضغط الدم.

ـ الاكثار من تناول الأطعمة الغنية بالألياف مثل الخضروات والفاكهة الطازجة.

ـ استخدام زيت الذرة أوعباد الشمس والامتناع عن المكسبات والدهون والأكلات الدسمة.

يسمح بتناول الأطعمة الآتية:

أ ـ الخبز الأسمر والتوست «بدون ملح»

ب ـ البليلة والكورن فليكس.

جـ ـ الأرز المطهى

د ـ العدس والفول

هـ ـ اللحم البتلو

و ـ الدجاج بدون جلد ـ الديك الرومى ـ الأرانب

ز ـ بياض البيض

ح ـ اللبن والزبادى والجبن خالى الدسم

ط ـ الأسماك منخفضة الدهون مسلوقة أو مشوقة ومنزوعة الجلد.

ى ـ الخضروات والفاكهة الطازجة

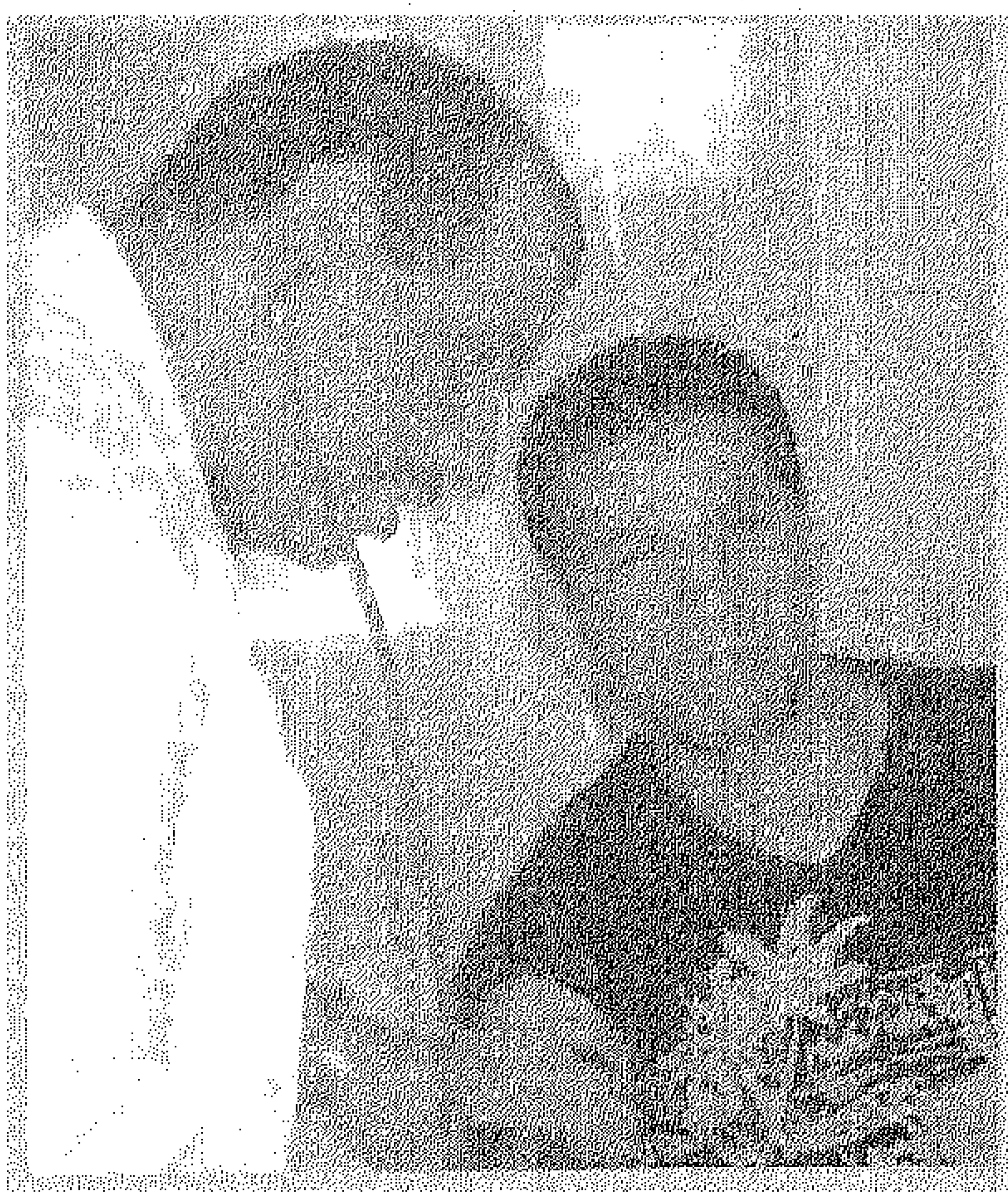
ك ـ عصير الفواكه وحساء الخضروات

ل ـ المشروبات الغازية «الدايت»

٥ ـ التدخين

ـ إذا كنت مدخن فيجب أن تقلع فورا عن التدخين

لايمكن التخلص من مرض ضغط الدم وبالعلاج المستمر السيطرة عليه



ـ التدخين مرتبط ارتباط مباشر بحدوث أزمات القلب والصدمات الدماغية.

ـ التدخين يحد من كمية الأوكسجين فى الدم ويتسبب أيضا فى تقلص الأوعية الدموية مما يقلل من كمية الدم التى تصل إلى عضلة القلب.

ـ التدخين يضر بالرئتين.

٦ ـ زيادة الوزن ـ السمنة

ـ السمنة تساعد على إرتفاع ضغط الدم كما أنها تجعل القلب يعمل بصورة أشد وأيضا تساعد على ارتفاع نسبة الكوليسترول فى الدم بالإضافة إلى حدوث مرض السكر.

ـ قلل من نسبة الدهون فى نظام غذائك

ـ أكثر من الخضروات والفواكه الطازجة

ـ قمم بممارسة التمرينات الرياضية حسب إرشادات الطبيب.

ـ قم بمتابعة وزنك باستمرار.

٧ ـ ممارسة التمرينات الرياضية

ـ إن القلب عبارة عن عضلة فهى تحتاج إلى تمرينات منتظمة لتجعلها قوية وتعمل بكفاءة.

ـ تؤثر التمرينات الرياضية بصورة ايجابية على معدلات الكوليسترول بالدم

ـ تساعد التمرينات الرياضية على إقلال الوزن وعلاج السمنة

ـ إن التمريات الرياضية تساعد على خفظ ضغط الدم ولكن لن تكون هذه التمرينات مجدية إلا إذا كانت تمارس بصورة منتظمة.

ـ مارس التمرينات الرياضية حوالى نصف ساعة أو أكثر لمدة ثلاثة أيام على الأقل أسبوعيا حتى تساعد على خفض ضغط الدم ومعدلات الكوليسترول فى الدم.

ـ استشر طبيبك عن نوعية وحجم التمرينات الصحيحة لك.

٨ ـ الدواء

ـ أن اغلب المرضى المصابون بضغط الدم المرتفع يكونون فى حاجة لأخذ دواء بصفة مستمرة.

ـ الدواء جزء ضرورى من العلاج لذا يجب أخذه كما وصفه لك الطبيب المعالج وإذا لم تقم بذلك فإنك تعرض صحتك للخطر.

ـ يجب عليك الاستمرار فى أخذ الدوايا الخاص بعلاج ضغط الدم المرتفع حتى وإن كنت تشعر أنك معافى وحتى لو كان ضغط دمك طبيعى.

ـ إذا توقفت عن تعاطى علاج ارتفاع ضغط الدم فإن ضغط الدم سوف يرتفع تدريجيا فجأة مما يؤدى إلى مضاعفات خطيرة

ـ لا تتوقف عن أخذ حبوب علاج ضغط الدم المرتفع أو تغير من طريقة العلاج أوتأخذ دواء آخر بدون استشارة طبيبك كما يجب ملاحظة أن الأدوية التى تستعمل فى علاج الروماتيزم وآلام المفاصل وآلام العضلات والبرد والكحة والربو الشعبى يمكن أن تحتوى على كيماويات ترفع ضغط الدم.

ـ من المهم أن تحتفظ بقائمة تضم جميع الأدوية الموصوفة لك مع جرعاتها المحددة.

ـ يجب أن تعلم الآتى بخصوص الدواء:

أ ـ وقت أخذ الدواء

ب ـ جرعة الدواء وكم مرة تأخذ يوميا.

جـ ـ الآثار الجانبية المتوقعة

د ـ ماذا تفعل إذا حدثت هذه الآثار الجانبية.

٩ ـ دور العائلة:

ـ يجب أن تعرف عائلتك إنك تعانى من ضغط الدم المرتفع وذلك لأن هذا المرض قد يصاب به فرد آخر من العائلة نتيجة للعوامل الوراثية ولذلك يجب على كل فرد فى العائلة بلغ من العمر سن العشرين أوأكثر أن يقوم بمتابعة ضغط الدم.

ـ سوف تساعدك العائلة على اتباع تعليمات طبيبك المعالج

ـ سوف يذكرك أفراد العائلة بمواعيد الدواء

ـ سوف يستفيد أفراد العائلة إذا اتبعوا النظام الغذائى الموصوف لك.

١٠ ـ الاسترخاء والراحة النفسية من العوامل الهامة جدا فى علاج ضغط الدم المرتفع.

مارس أى هواية ممتعة لمدة ٢٠ ـ ٣٠ دقيقة يوميا مثل الرسم ـ سماع الموسيقى العناية بالزرع والحديقة بالمنزل ـ صيد السمك ـ القراءة ـ فكل هذا يساعد على تقليل التوتر الذهنى والنفسى.

●● عزيزى القارئ وتذكر:

ـ إنك تلعب دورا هاما فى الحفاظ على قلبك

ـ إن ضغط الدم المرتفع يعتبر مشكلة فقط إذا ترك بدون علاج فلا تنزعج من اصابتك بهذا المرض فهو مرض يمكن علاجه وهو لا يعوقك أو يؤثر فى طبيعة حياتك اليومية أونوع العمل الذى تؤديه.

ـ يجب أن يصبح العلاج جزء من روتين يومك.

ـ حتى إذا كنت تشعر إنك معافى يجب عليك

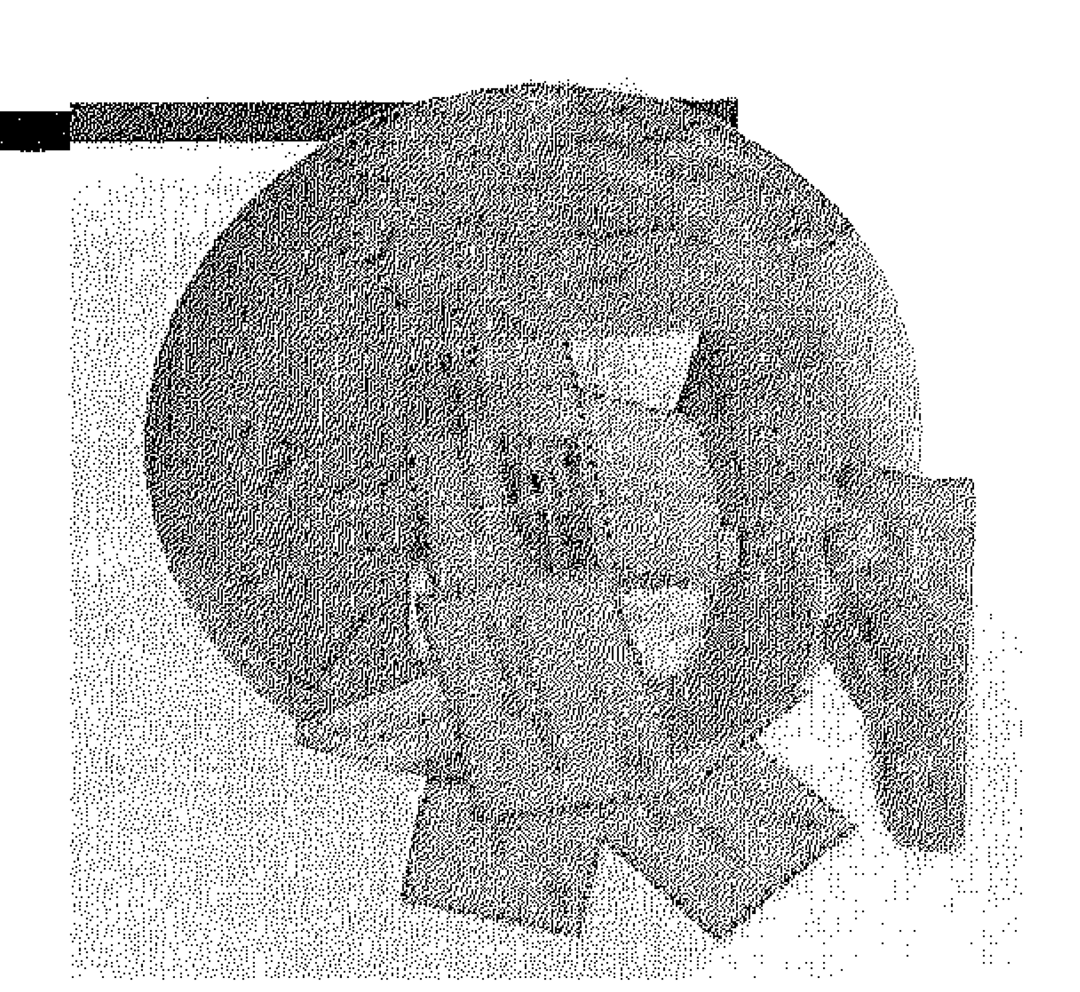
أ ـ مراجعة طبيبك بصفة دورية

ب ـ اتفاع تعليمات طبيبك المعالك

جـ ـ الالتزام بالنظام الغذائى وبرنامج التمرينات الرياضية الموصوفين لك.

د ـ الاقلاع عن التدخين

هـ ـ أخذ الدواء الموصوف لك حسب إرشادات طبيبك المعالج



الجديد في التشريعات الوظيفية

ينشر في هذا الباب

إعـداد : سلوى حسين الرويني
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وأحكام المحكمة الدستورية وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثاً من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ماهو جديد متعلق بأعمالهم وهى إحدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد.

أولا أهم القوانين :

قانون رقم ١٧ / ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية.

قانون رقم ١٥٥ / ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ / ٨١

قانون ٧٨ / ٢٠٠٧ بزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التعاقد التأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٧٥/٩٠

ثانيا أهم قرارات رئيس الجمهورية :

– قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦١/١٠٣ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها.

– قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٠٠٧/١٦٩ بزيادة المعاشات.

– قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٠٠٧/١٧٥ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية ٢٠٠٧/١٦٩ بزيادة المعاشات.

ثالثا أهم قرارات رئيس مجلس الوزراء:

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١١٠٣ بشأن رفع بدل العدوى للعاملين بمصلحة الرى المصرى بالسودان.

رابعا أهم قرارات الوزراء :

– قرار وزارة التربية والتعليم قرار وزارة رقم ٢٠٠٧/١١٧ فى ٢٠٠٧/٤/٢٤ بشأن تنظيم أحوال وإلغاء الامتحانات والحرمان منه.

– قرار وزير الصحة رقم ٢٠٠٧/٢٩٠ بشأن قواعد حركة الأطباء المقيمين.

– قرار وزير المالية رقم ٢٠٠٧/٣٩٢ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٧/٧٧

خامسا أحكام المحكمة الدستورية العليا :

الخاص بعدم دستورية ما اشترطته المادة ٧ من القانون رقم ٩٢/٣٠ لاستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت اعتبارا من ٩٢/٧/١ من الإيجارات والمعاشات التى تقررت اعتباراً من ٩٢/٧/١ من الإيجار والمعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجر بين الأساسى والمتغير.

سادسا أهم الكتب الدورية :

من رقم ٩ إلى ١١

أولا القوانين

قانون رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ وقوانين الهيئات القضائية

باسم الشعب
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب ووافق مجلس الشورى على القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

تستبدل عبارة «سبعين عاماً» بعبارة «ثمان وستين سنة» فى كل من المواد (٦٩) من القرار رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بإصدار قانون السلطة القضائية، (١٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، (٢٩) من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ بشأن تنظيم هيئة قضايا الدولة، والمادة (١) من القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بأعضاء النيابة الإدارية، وفى تطبيق أحكام المواد (١٣٠) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية (١٤ و ٢٤) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩.

(المادة الثانية)

يسرى حكم المادة السابقة على كل من لم يبلغ سن الثامنة والستين فى تاريخ العمل بهذا القانون، وكذلك على من بلغ هذا السن وكان باقياً فى الخدمة فى هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام قانون السلطة القضائية وقوانين الهيئات القضائية المشار إليها فى المادة السابقة.

(المادة الثالثة)

يستبدل بنص المادتين : ٦٥ و ٦٦ من القرار بقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بإصدار قانون السلطة القضائية، النصان الآتيان:

مادة ٦٥ :

«تجوز إعادة القضاة إلى الحكومات الأجنبية أو الهيئات الدولية بقرار من رئيس الجمهورية، بعد أخذ رأى الجمعية العامة للمحكمة التابع لها القاضى أو النائب العام بحسب الأحوال وموافقة مجلس القضاء الأعلى، ولايجوز أن تزيد مدة الإعارة على أربع سنوات متصلة.

ومع ذلك يجوز أن تزيد المدة على هذا القدر إذا اقتضت ذلك مصلحة قومية يقدرها رئيس الجمهورية.

مادة ٦٦ :

«تعتبر المدة متصلة فى حكم المادتـين السابقتين إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن خمس سنوات.

ويجوز شغل وظيفة المعار بدرجتها إذا كانت مدة الاعارة لا تقل عن سنة، فإذا عاد المعار إلى عمله قبل نهاية هذه المدة يشغل الوظيفة الخالية من درجته، أويشغل درجته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته على أول وظيفة تخلو من درجته.

وفى جميع الأحوال يجب ألا يترتب على الإعارة أو الندب الإخلال بحسن سير العمل».

(المادة الرابعة)

يشترط فيمن يعين معاوناً للنيابة العامة وفى سائر الوظائف المقابلة لها بالهيئات القضائية المشار إليها فى المادة الأولى أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق المنصوص عليها فى البند ٣ من المادة ٣٨ من قانون السلطة القضائية بتقدير جيد على الأقل، وذلك بالنسبة إلى الوظائف التى يتم شغلها بعد العمل بأحكام هذا القانون.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٨ هـ (الموافق ٨ مايو سنة ٢٠٠٧ م)

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية – العدد ١٨ مكرر (أ ن) ٢٠٠٧/٥/٨

قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه وقد أصدرناه:

«المادة الأولى»

يضاف إلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باب سابع بعنوان «أعضاء هيئة التعليم» نصوصه كالآتى:

الباب السابع
أعضاء هيئة التعليم

مادة «٧٠»

تسرى أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه الفنى أو بالإدارة المدرسية وعلى الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين واخصائى التكنولوجيا واخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات.

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيمالم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب.

الفصل الأول
وظائف المعلمين وما يعادلها والمشاركون فى العملية التعليمية

مادة «٧١»

يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية:

١ - معلم مساعد　　٢- معلم.
٣ - معلم أول　　٤ - معلم أول «أ»
٥ - معلم خبير　　٦- كبير معلمين

ويصدر باعتماد جدول هذه الوظائف وبطاقات وصفها وإعادة تقييمها وترتيبها قرار من وزير الربية والتعليم يتضمن ما يقابلها من وظائف الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين واخصائى التكنولوجيا واخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات.

مادة «٧٢»

مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين اعتبارا من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتى.

١ - أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل المصريين بالمثل فى تولى الوظائف العامة.

ويجوز لوزير التربية والتعليم الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب وفقا للقواعد التى تبينها اللائحة التنفيذية.

٢ - أن يكون حاصلا على مؤهل عال تربوى مناسب أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة «إجازة» تأهيل تربوى وتصدر بقرار من وزير التربية والتعليم اشتراطات التأهيل التربوى المطلوب.

ويستثنى من هذا الشرط المعلم المساعد والشاغلون لوظائف تعليمية فى تاريخ العمل بهذا الباب.

٣ - أن يجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة.

مادة «٧٣»

يكون شغل وظيفة «معلم مساعد» بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم.. ويجب على شاغلها خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة التعليم بالمرحلة التعليمية التى يتقدم لها فإذا لم يحصل علي الشهادة خلالها انتهى عقده تلقائيا دون حاجة لأى اجراء.

ويتم التعاقد مع المعلمين المؤقتين الذين يباشرون فعلا أعمال التعليم فى تاريخ العمل بهذا الباب لشغل وظيفة معلم مساعد وذلك متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة.

ويعين بقرار من المحافظة المختص فى وظيفة معلم من أمضى سنة على الأقل فى وظيفة معلم مساعد وحصل خلالها على الشهادة المشار إليها، وثبتت صلاحيته للعمل وفقا للمعايير التى تحددها اللائحة التنفيذية.

ويسرى حكم الفقرة الأولى على الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين واخصائى التكنولوجيا واخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات المشار إليهم فى المادة «٧٠» من هذا القانون الذين يعينون بعقود مؤقتة.

مادة «٧٤»

يشترط للتعيين ابتداء فى إحدى وظائف التعليم المشار إليها فى المادة «٧٠» من هذا القانون أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الموارد فى هذا الباب توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واجتياز التدريب والاختبارات التى تعقد لهذا الغرض.

مادة «٧٥»

تنشأ أكاديمية تسمى «الأكاديمية المهنية للمعلمين» تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع فى مختلف انحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية على أن تتولى هذه الأكاديميه منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها فى المادة «٧٤» من هذا القانون.

مادة «٧٦»:

دون إخلال بحكم المادة «٧٣» من هذا القانون يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها فى المادة «٧٠» من هذا القانون من خلال اعلان واسع الانتشار يوجه للجميع وبما يكفل تكافؤ الفرص ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم. وتنظم اللائحة التنفيذية وسائل الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة.

مادة «٧٧»:

لا يجوز نقل شاغلى وظائف المعلمين من مرحلة تعليمية إلى مرحلة تالية إلا بعد استيفاء الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف والمتطلبات الفنية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير التربية والتعليم وبعد الحصول علي شهادة الصلاحية المقررة للمرحلة التى يتم الانتقال إليها.

مادة «٧٨»:

يتكون جدول وظائف التوجيه من وظائف: موجه وتعادل وظيفة معلم أول «أ» وموجه أول وتعادل وظيفة معلم خبير وموجه عام

وتعادل وظيفة كبير معلمين.

ويتم اختيار شاغلي وظائف موجه من بين من يشغلون وظيفة معلم أول «أ».

كما يتم اختيار شاغلي وظائف موجه أول وموجه عام من الوظيفة الأدني مباشرة من وظائف التوجيه بشرط توافر الشروط المتطلبة للترقية والمنصوص عليها في المادة «٨١» من هذا القانون.

ويشترط للترقية بين وظائف التوجيه اجتياز الاختبارات التي تقيس المتطلبات التي تحددها اللائحة التنفيذية والتي تبين تمكن الموجه في مجال تخصصه الأكاديمي وذلك على النحو الذي تحدده الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وتحدد اللائحة التنفيذية أعباء العمل ونسب وظائف التوجيه إلى وظائف التعليم

مادة «٧٩»:

يتم اختيار شاغلي وظيفة مدير ووكيل المدرسة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد من بين شاغلي وظيفة «معلم أول» «أ» على الأقل وتحدد اللائحة التنفيذية اجراءات وأسس الاختيار ويكون لكل مدرسة مدير ووكيل أو أكثر بحسب عدد الفصول والمراحل التعليمية بها ووفق احتياجات الإدارة المدرسية على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية.

مادة «٨٠»:

تحدد اللائحة التنفيذية معايير ملزمة للأداء التعليمي للمخاطبين بأحكام هذا الباب وأعبائهم التعليمية وساعاتها بمختلف مستوياتهم ووظائفهم ويراعي عند إعدادهم عدم التفرقة بين الوظائف المختلفة.

كما تحدد اللائحة نظاما يكفل تقويم كفاية أداء شاغلي وظائف التعليم والتوجيه ووظائف الإدارة التي يشغلها معلمون بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها.

ويكون تقويم الأداء بمرتبة كفء وفوق المتوسط ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ويعتمد في وضع هذا التقرير بنظم المتابعة والتقويم المستندة على معايير الأداء ونتائج تقويم أداء تلاميذ المعلم، ودرجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة والشهادات والدرجات العلمية التي يحصل عليها والدورات التدريبية التي يجتازها والمؤتمرات التي يحضرها بما يؤدي إلى رفع مستواه وتحسين مستوى أدائه.

وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد والاجراءات والأسس التي تتبع في وضع تقرير تقويم الأداء كما تحدد اللائحة التنفيذية الاجراءات اللازمة لرفع كفاءة من يحصل علي تقرير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.

وتعتبر خدمة من يحصل على تقريري تقويم أداء متتالين بمرتبة ضعيف منتهية بقوة القانون.

وتشكل لجنة بقرار من المحافظ المختص تضم عناصر قانونية وإدارية وفنية وممثل عن نقابة المعلمين لتلقي وفحص التظلمات من تقارير تقويم الأداء وترفع هذه اللجنة توصياتها للمحافظ لاتخاذ ما يراه.

مادة «٨١»:

يشترط للترقية إلى الوظائف المنصوص عليها في المادة «٧١» من هذا القانون الآتي:

١ ـ استيفاء شروط شغل الوظيف المرقي إليها على النحو المبين ببطاقة الوصف الخاصة بها.

٢ ـ قضاء خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدني مباشرة.

أو ما في مستواها وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم.

٣ ـ الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقي إليها.

٤ ـ الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق متوسط على الأقل في السنتين السابقتين مباشرة على النظر في الترقية.

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات الترقية.

مادة «٨٢»:

يكون نقل شاغلي الوظائف المنصوص عليها في هذا الباب بين المحافظات بقرار من وزير التربية والتعليم بالتنسيق مع المحافظ المختص وبعد أخذ رأى لجنة للموارد البشرية تشكل بقرار من الوزير لهذا الغرض.

مادة «٨٣»:

يحدد المحافظ المختص أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات الصالح العام.

ويكون الترخيص لشاغلي الوظائف المنصوص عليها في هذا الباب من العاملين بالمدارس بإجازات اعتيادية أثناء العطلة الصيفية على النحو التالي:

- المعلم والمعلم الأول ثلاثون يوما
- المعلم الأول «أ» خمسة وثلاثون يوماً.
- المعلم الخبير أربعون يوما.
- كبير المعلمين خمسة وأربعون يوما.

واستثناء من ذلك يجوز الترخيص بالحصول على الاجازات الاعتيادية أثناء العام الدراسي وذلك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل المعلم على ثلثي اجازاته الاعتيادية سنويا على الأقل كما يجب تصفية رصيد الإجازات المتبقى قبل مرور ثلاث سنوات فإذا لم يحصل عليها لحاجة العمل التي تقدرها السلطة المختصة استحق المقابل النقدي عنها.

الفصل الثاني
المعاملة المالية للمعلمين

مادة «٨٤»:

تحدد أجور الوظائف المنصوص عليها بهذا الباب وفقا للجدول المرافق لهذا القانون.

مادة «٨٥»:

يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التربية والتعليم قرارا بنظام حوافز الأداء وحوافز الإدارة وحوافز التميز العلمي للحاصلين على شهادات دبلومات الدراسات العليا أو درجتي الماجستير أو الدكتوراة في مجالات العمل التعليمي أو التربوي.

ونظام منح مقابل أعباء الوظيفة ومقابل ساعات العمل الإضافية ومقابل التشجيع على العمل بوظائف أومناطق معينة وأداء النفقات التي يتحملها شاغلو الوظائف التعليمية في سبيل تأدية أعمال هذه الوظائف.

مادة «٨٦»

يمنح شاغلو وظائف التعليم المنصوص عليها في هذا الباب حافز للأداء المتميز يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الربية والتعليم ويحدد القرار نسبة الحافز وشروط وضوابط منحه.

ولا يجوز أن يزيد عدد من يمنحون هذا الحافز كل عام على ١٠٪ من شاغلي الوظائف المشار إليها في كل إدارة تعليمية.

مادة «٨٧»:

لوزير التربية والتعليم أو المحافظ المختص أن يأمر بإجراء التحقيق مع أي من شاغلي الوظائف المنصوص عليها بهذا القانون إذا ما نسب إليه ارتكاب أية مخالفة تأديبية، وفي هذه الحالة يكون التصرف في التحقيق سواء بالحفظ أو بتوقيع الجزاء المناسب أو بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية بقرار من الوزير أوالمحافظ بحسب الأحوال.

مادة «٨٨»:

تنتهي خدمة شاغل الوظيفة بأحد الأسباب المبينة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي ومع ذلك في حالة بلوغ سن الستين في الفترة من أول أكتوبر إلى أخر أغسطس فإنه يبقى في الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحسب هذه المدة في تقدير المعاش أو المكافأة.

مادة «٨٩»:

يمنح شاغلو وظائف التعليم المشار إليها في المادة «٧٠» من هذا القانون الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا الباب أو الذين سيعينون مستقبلا بدل معلم وقدره ٥٠٪ من أساسي الأجر وتسرى عليهم العلاوة السنوية المقررة وكل زيادة في الأجور تمنح للعاملين بالجهاز الإداري بالدولة وتتم ترقيتهم للدرجة المالية الأعلى وفقا للأحكام المنصوص عليها بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتطبق عليهم الأحكام الأخرى الواردة بهذا الباب.

ويصدر قرار من وزير التربية والتعليم بتحديد الوظائف المقابلة لوظائف المعلمين الواردة بالجدول المرافق.

ويمنح شاغلو وظائف المعلمين المشار إليها فى المادة «٧٠» من هذا القانون وبقرار من وزير التربية والتعليم طبقا للفقرة السابقة بدل اعتماد بنسبة تتراوح ما بين ٥٠٪ إلى ١٥٠٪ من الأجر الأساسى على النحو المبين بالجدول المرافق وذلك عند نقلهم من الوظائف المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة لشغل وظائف المعلمين بعد استيفائهم متطلبات الشغل والاعتماد المقررة لها، مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقررة للوظائف المنقولين إليها وبحيث يبدأ فى التطبيق فى موعد لا يتجاوز ٢٠٠٨/٧/١.

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى وظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة فى حالة استيفائهم الشروط والمتطلبات فى ذات التاريخ.

«المادة الثانية»

يستبدل بنص المادة «١٢» من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، النص الآتى:

مادة «١٢»: «يشكل على مستوى كل مدرسة وكل إدارة ومديرية تعليمية وعلى مستوى الجمهورية مجلس يسمى مجلس الأمناء والآباء والمعلمين».

كما يجوز أن تشكل فى كل من هذه المستويات مجالس لاتحاد الطلاب ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من وزير التربية والتعليم».

«المادة الثالثة»

تضاف فقرة جديدة إلى المادة «٤٢» من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ نصها الآتى:

«ويسمح للطالب الذى استنفد مرات الرسوب فى دبلوم الدراسة الفنية المتقدمة نظام السنوات الخمس بدخول امتحان دبلوم الدراسة الفنية نظام السنوات الثلاث وفقا للأحكام المنصوص عليها فى المادة «٣٦» من هذا القانون».

«المادة الرابعة»

تلغى المواد أرقام ٥٣،٥٢،٥١،٥٠،٤٩،٤٧،٤٦،١٣ من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١.

«المادة الخامسة»

يصدر رئيس مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية للباب السابع المضاف بمقتضى هذا القانون خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به، وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل بالقرارات القائمة.

«المادة السادسة»

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٦ جمادى الآخر سنة ١٤٢٨ هـ - الموافق ٢١ يونية سنة ٢٠٠٧م».

جدول معادلة وظائف التعليم

الوظيفة	الدرجة المالية	المدد البينية	بدل الاعتماد٪
التعليمية	المعادلة	-	-
كبير معلمين	العالية	٥ سنوات	١٥٠٪
معلم خبير	مدير عام	٥ سنوات	١٢٥٪
معلم أول «أ»	الأولى	٥ سنوات	١٠٠٪
معلم أول	الثانية	٥ سنوات	٧٥٪
معلم	الثالثة «أقدمية سنتين»	٣ سنوات	٥٠٪
معلم مساعد	الثالثة	-	-

قانون رقم ٧٨ لسنة ٢٠٠٧
بزيادة المعاشات العسكرية
وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥

باسم الشعب
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه وقد أصدرناه:

«المادة الأولى»

تزداد بنسبة «١٠٪» المعاشات المستحقة فى ٢٠٠٧/٦/٣٠ وفقا لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

وتعتبر هذه الزيادة جزاء من المعاش وتسرى فى شأنها جميع أحكامه وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ - تحسب الزيادة على أساس المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلى وإعانات وزيادات هذا المعاش، وذلك عدا إعانة العجز الكلى المنصوص عليها فى المادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

٢ - يكون الحد الأقصى للزيادة فى حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلى مضافا إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لا يجوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له، وذلك باستثناء معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية.

مع عدم الإخلال بالحد الأدنى لهذه الزيادة.

٣ - تستحق هذه الزيادة بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش.

٤ - توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم بافتراض وفاة صاحب المعاش فى ٢٠٠٧/٦/٣٠.

٥ - تستبعد إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٥٠/٢/١٩، ١٩٥٣/٦/٣٠ من المجموع المشار إليه فى البند «١» عند توزيع أو رد المعاش على المستحقين، وتستحق لهم وفقا للقواعد المنصوص عليها فى هذين القرارين.

«المادة الثانية»

يستبدل بنص المادة الثانية «فقرة أولى» من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسن ١٩٧٥ النص الآتى:

المادة الثانية «فقرة أولى»

يقتطع احتياطى معاش إضافى من الفئات المنصوص عليها فى البندين «أ، ب».

من المادة «١» من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة «٩٪» شهريا من العناصر الآتية:

«أ» بدل طبيعة العمل والبدلات الأخرى التى تعتبر عنصرا من عناصر أجر الأشتراك المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى،وما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى.

«ب» بدل الجهود الإضافية بفئة المنطقة المركزية.

«جـ» علاوات أركان حرب التخصصية والوظيفية والتشكيل والعلمية والتدريس حسب الأحوال.

«د» العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ اعتبار من ٢٠٠٣/٧/١.

«هـ» العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠٤ اعتبارا من ٢٠٠٤/٧/١.

«و» العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١.

«ز» العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ اعتبارا من ٢٠٠٦/٧/١.

«ح» العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٧/٧/١.

«المادة الثانية»

يراعى فى شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٧/٧/١ ما يلى:

١ - تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسى فى القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليها.

وذلك اعتبارا من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسى وفقا للقانون الصادر بمنحها.

٢ - لا يستحق المعاش الإضافى عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التى تنشأ اعتبارا من تاريخ ضمها للأجر الأساسى.

«المادة الرابعة»

تزداد معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية بنسبة «١٪» سنويا حتى بلوغ سن التقاعد للرتبة أو الدرجة الأصلية حقيقة أو حكما وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.

ويسرى حكم هذه المادة على الحالات السابقة على تاريخ العمل بهذا القانون وذلك دون صرف فروق مالية عن الماضى.

«المادة الخامسة»

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٧/٦/٣٠.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٠ جمادى الأول سنة ١٤٢٨هـ الموافق ٦ يونيه سنة ٢٠٠٧.

ثانيا: قرارات رئيس الجمهورية

قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وعلى القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

وبعد موافقة مجلس الوزراء

قرر

القانون الآتى نصه

(المادة الأولى)

يستبدل بعنوان الباب الخامس الوارد بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها، العنوان الآتى:

«المعاهد الأزهرية وأعضاء هيئة التعليم»

(المادة الثانية)

يضاف إلى الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه، المواد الآتية:

مادة ٩٣ مكرراً (١):

تسرى أحكام هذه المادة وما بعدها على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو التوجيه أو التفتيش الفنى أو بإدارة المعاهد الأزهرية وعلى الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وإخصائى التكنولوجيا وإخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات بها.

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص.

مادة ٩٣ مكرراً (٢):

يتكون جدول وظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية من الوظائف الآتية:

١- معلم مساعد.

٢- معلم.

٣- معلم أول.

٤- معلم أول (أ).

٥- معلم خبير.

٦- كبير معلمين.

ويصدر باعتماد جدول هذه الوظائف وبطاقات وصفها وإعادة تقييمها وترتيبها قرار من شيخ الأزهر ويتضمن ما يقابلها من وظائف الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وإخصائى التكنولوجيا وإخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات.

مادة ٩٣ مكرراً (٣):

مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية ما يأتى:

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل المصريين بالمثل فى تولى الوظائف العامة.

ويجوز لشيخ الأزهر الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين من غير المصريين وفقاً للقواعد التى تبينها اللائحة التنفيذية.

٢- أن يكون حاصلا على مؤهل عال تربوى مناسب، أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة) تأهيل تربوى وتصدر بقرار من شيخ الأزهر اشتراطات التأهيل التربوى المطلوب.

ويستثنى من هذا الشرط معلم القرآن الكريم والشاغلون لوظائف تعليمية فى تاريخ العمل بالأحكام المضافة كما يستثنى المعلم المساعد من شرط المؤهل التربوى.

٣- أن يجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة.

مادة ٩٣ مكرراً (٤):

يكون شغل وظيفة «معلم مساعد» بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى بقرار من شيخ الأزهر، ويجب على شاغلها خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية الأزهرية التى يتقدم لها فإذا لم يحصل على الشهادة خلالها انتهى عقده تلقائياً دون حاجة لأى إجراء.

ويتم التعاقد مع المعلمين المؤقتين الذين يباشرون فعلاً أعمال التعليم لشغل وظيفة «معلم مساعد»، وذلك متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة.

ويعين بقرار من شيخ الأزهر فى وظيفة معلم، من أمضى سنة على الأقل فى وظيفة معلم مساعد، وحصل خلالها على الشهادة المشار إليها، وثبتت صلاحيته للعمل وفقاً للمعايير التى تحددها اللائحة التنفيذية.

ويسرى حكم الفقرة الأولى على الإخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وإخصائى التكنولوجيا وإخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات بالمعاهد الأزهرية الذين يعينون بعقود مؤقتة.

مادة ٩٣ مكرراً (٥):

يشترط للتعيين ابتداء فى إحدى وظائف التعليم المشار إليها فى المادة ٩٣ مكرراً (٢)، أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة من الأكاديمية المهنية للمعلمين المنصوص عليها بالمادة (٧٥) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ واجتياز التدريب والاختبارات التى تعقد لهذا الغرض.

مادة ٩٣ مكرراً (٦):

دون إخلال بحكم المادة ٩٣ مكرراً (٤) يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها فى المادة ٩٣ مكرراً (٢) من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للجميع وبما يكفل تكافؤ الفرص، ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم. وتنظم اللائحة التنفيذية وسائل الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة.

مادة ٩٣ مكرراً (٧):

لا يجوز نقل شاغلى وظائف المعلمين من مرحلة تعليمية إلى مرحلة تالية إلا بعد استيفاء الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف والمتطلبات

الفنية التى يصدر بتحديدها قرار من شيخ الأزهر، وبعد الحصول على شهادة الصلاحية المقررة للمرحلة التى يتم الانتقال إليها.

مادة ٩٣ مكرراً (٨):

يتكون جدول وظائف التوجيه من وظائف: موجه وتعادل وظيفة معلم أول (أ) وموجه أول وتعادل وظيفة معلم خبير، وموجه عام وتعادل وظيفة كبير معلمين.

ويتم اختيار شاغلى وظائف موجه أول وموجه عام من الوظيفة الأدنى مباشرة من وظائف التوجيه بشرط توافر الشروط المتطلبة للترقية والمنصوص عليها فى المادة ٩٣ مكرراً (١١).

ويشترط للترقية بين وظائف التوجيه اجتياز الاختبارات التى تقيس المتطلبات التى تحددها اللائحة التنفيذية والتى تبين تمكن الموجه فى مجال تخصصه الأكاديمى، وذلك على النحو الذى تحدده الأكاديمية المهنية للمعلمين.

وتحدد اللائحة التنفيذية أعباء العمل ونسب وظائف التوجيه إلى وظائف التعليم.

مادة ٩٣ مكرراً (٩):

يتم اختيار شاغلى وظيفة شيخ معهد ووكيل معهد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد من بين شاغلى وظيفة «معلم أول (أ)» على الأقل، وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وأسس الاختيار ويكون لكل معهد شيخ ووكيل أو أكثر بحسب عدد الفصول والمراحل التعليمية بها ووفق احتياجات إدارة المعهد الأزهرى على النحو الذى تحدده اللائحة التنفيذية.

مادة ٩٣ مكرراً (١٠):

تحدد اللائحة التنفيذية معايير ملزمة للأداء التعليمى لمن نصت عليهم المادة ٩٣ مكرراً (١) وأعبائهم التعليمية وساعاتها بمختلف مستوياتهم ووظائفهم ويراعى عند إعدادها عدم التفرقة بين الوظائف المختلفة.

كما تحدد اللائحة نظاماً يكفل تقويم كفاية أداء شاغلى وظائف التعليم والتوجيه ووظائف الإدارة التى يشغلها معلمون بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها.

ويكون تقويم الأداء بمرتبة كفء، وفوق المتوسط، ومتوسط، ودون المتوسط وضعيف. ويعتد فى وضع هذا التقرير، بنظم المتابعة والتقويم المستندة على معايير الأداء.

ونتائج تقويم أداء تلاميذ المعلم، ودرجة مشاركته فى تحسين مستوى أداء العمل بالمعهد، والشهادات والدرجات العلمية التى يحصل عليها والدورات التدريبية التى يجتازها والمؤتمرات التى يحضرها بما يؤدى إلى رفع مستواه، وتحسين مستوى أدائه.

وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد والإجراءات والأسس التى تتبع فى وضع تقرير تقويم الأداء.

كما تحدد اللائحة التنفيذية الإجراءات اللازمة لرفع كفاءة من يحصل على تقرير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.

وتعتبر خدمة من يحصل على تقريرى تقويم أداء متتاليين بمرتبة ضعيف منتهية بقوة القانون.

وتشكل لجنة بقرار من شيخ الأزهر بكل منطقة أزهرية تضم عناصر قانونية وإدارية وفنية وتعليمية لتلقى وفحص التظلمات من تقارير تقويم الأداء، وترفع هذه اللجنة توصياتها لشيخ الأزهر لاتخاذ ما يراه.

مادة ٩٣ مكرراً (١١):

يشترط للترقية إلى الوظائف المنصوص عليها فى المادة ٩٣ مكرراً (٢)، الآتى:

١ـ استيفاء شروط الوظيفة المرقى إليها على النحو المبين ببطاقة الوصف الخاصة بها.

٢ـ قضاء خمس سنوات على الأقل فى ممارسة العمل الفعلى فى الوظيفة، الأدنى مباشرة، أو ما فى مستواها وفقاً للقواعد التى يصدر بها قرار من شيخ الأزهر.

٣ـ الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقى إليها.

٤ـ الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق متوسط على الأقل فى السنتين السابقتين مباشرة على النظر فى الترقية.

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات الترقية.

مادة ٩٣ مكرراً (١٢):

يكون نقل شاغلى الوظائف بين المناطق الأزهرية بقرار من شيخ الأزهر بناء على عرض رئيس قطاع المعاهد الأزهرية.

مادة ٩٣ مكرراً (١٣):

يحدد شيخ الأزهر أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات الصالح العام.

ويكون الترخيص لشاغلى الوظائف بإجازات اعتيادية أثناء العطلة الصيفية، على النحو التالى:

- المعلم والمعلم الأول ثلاثون يوماً.
- المعلم الأول (أ) خمسة وثلاثون يوماً.
- المعلم الخبير أربعون يوماً.
- كبير المعلمين خمسة وأربعون يوماً.

واستثناء من ذلك يجوز الترخيص بالحصول على الإجازات الاعتيادية أثناء العام الدراسى، وذلك بما لا يتعارض مع مصلحة العمل.

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل المعلم على ثلثى إجازته الاعتيادية سنوياً على الأقل كما يجب تصفية رصيد الإجازات المتبقى قبل مرور ثلاث سنوات فإذا لم يحصل عليها لحاجة العمل التى تقدرها السلطة المختصة استحق المقابل النقدى عنها.

مادة ٩٣ مكرراً (١٤):

تحدد أجور الوظائف المنصوص عليها بهذا الباب وفقاً للجدول المرافق لهذا القانون.

مادة ٩٣ مكرراً (١٥):

يصدر رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض شيخ الأزهر قراراً بنظام حوافز الأداء وحوافز الإدارة وحافز التميز العلمى للحاصلين على شهادات دبلومات الدراسات العليا أو درجتى الماجستير أو الدكتوراه فى مجالات العمل التعليمى أو التربوى ونظام منح مقابل أعباء الوظيفة ومقابل ساعات العمل الإضافية ومقابل التشجيع على العمل بوظائف أو مناطق معينة وأداء النفقات التى يتحملها شاغلو الوظائف التعليمية، فى سبيل تأدية أعمال هذه الوظائف.

مادة ٩٣ مكرراً (١٦):

يمنح شاغلو وظائف التعليم، حافزاً للأداء المتميز يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض شيخ الأزهر، ويحدد القرار نسبة الحافز وشروط وضوابط منحه.

ولا يجوز أن يزيد عدد من يمنحون هذا الحافز كل عام على ١٠٪ من شاغلى الوظائف المشار إليها فى كل منطقة أزهرية.

مادة ٩٣ مكرراً (١٧):

تنتهى خدمة شاغل الوظيفة بأحد الأسباب المبينة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعى ومع ذلك فى حالة بلوغ السن القانونية المقررة لترك الخدمة فى الفترة من أول أكتوبر إلى آخر أغسطس فإنه يبقى فى الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحسب هذه المدة فى تقدير المعاش أو المكافأة.

مادة ٩٣ مكرراً (١٨):

يمنح شاغلو وظائف التعليم المشار إليها فى المادة ٩٣ مكرراً (٢) الموجودون بالخدمة أو اللذين سيعينون مستقبلاً بدل معلم وقدره ٥٠٪ من أساسى الأجر، وتسرى عليهم العلاوة السنوية المقررة، وكل زيادة فى الأجور تمنح للعاملين بالجهاز الإدارى بالدولة، وتتم ترقيتهم للدرجة المالية الأعلى وفقاً للأحكام المنصوص عليها بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وتطبق عليهم الأحكام الأخرى الواردة بالمادة ٩٣ مكرراً (١) وما بعدها.

ويصدر قرار من شيخ الأزهر بتحديد الوظائف المقابلة لوظائف المعلمين الواردة بالجدول المرفق.

ويمنح شاغلو وظائف المعلمين المشار إليها فى المادة ٩٣ مكرراً (٢) بقرار من شيخ الأزهر طبقاً للفقرة السابقة بدل اعتماد بنسبة تتراوح ما بين ٥٠٪ إلى ١٥٠٪ من الأجر الأساسى، على النحو المبين بالجدول المرافق، وذلك عند نقلهم من الوظائف المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة لشغل وظائف المعلمين بعد استيفائهم متطلبات الشغل والاعتماد المقررة لها، مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها، وبحيث يبدأ فى التطبيق فى موعد لا يتجاوز ٢٠٠٨/٧/١.

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى وظيفة واحدة بحسب

أوضاعهم السابقة فى حالة استيفائهم الشروط والمتطلبات فى ذات التاريخ.

(المادة الثالثة)

تضاف مادة جديدة برقم ٩٠ مكرراً (١) إلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها، نصها الآتى:

مادة ٩٠ مكرراً (١):

«يشكل على مستوى كل معهد وكل منطقة أزهرية وعلى مستوى الجمهورية مجلس يسمى «مجلس الأمناء والآباء والمعلمين» كما يجوز أن تشكل فى كل من هذه المستويات مجالس لاتحاد الطلاب ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من شيخ الأزهر».

(المادة الرابعة)

تطبق أحكام هذا القرار بقانون على ما أضيف من مواد للباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها.

(المادة الخامسة)

يصدر رئيس مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لهذا القرار بقانون خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به، وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل بالقرارات القائمة.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، وتكون له قوة القانون، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٣رجب سنة ١٤٢٨ هـ
(الموافق ١٧ يوليه سنة ٢٠٠٧م)

حسنى مبارك

جدول معادلة وظائف التعليم

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ مكرر (ب) فى ١٧ يولية سنة ٢٠٠٧

جدول
معادلة وظائف التعليم

الوظيفة التعليمية	الدرجة المالية المعادلة	المدد البينية	بدل الاعتماد
كبير معلمين	العالية	-	١٥٠٪
معلم خبير	مدير عام	٥ سنوات	١٢٥٪
معلم أول (أ)	الأولى	٥ سنوات	١٠٠٪
معلم أول	الثانية	٥ سنوات	٧٥ ٪
معلم	الثالثة (أقدمية سنتين)	٥ سنوات	٥٠٪
معلم مساعد	الثالثة	سنة	-

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ بزيادة المعاشات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ فى شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية:

وعلى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥:

وعلى قانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦:

وعلى قانون التأمين الاجتماعى على العاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨:

وعلى القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

وعلى القانون بالعلاوة الخاصة اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/١

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون التأمين الاجتماعى.

وعلى مذكرة وزير المالية

قــــرر:

(المادة الأولى)

تزاد بنسبة (١٠٪) اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/١ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام القوانين التالية:

١ - القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ فى شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية.

٢ - قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

٣ - قانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦

٤ - قانون التأمين الاجتماعى على العاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨

٥ - القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

ويراعى بشأن هذه الزيادة ما يلى:

١ - يقصد بالمعاش الذى تحسب على أساسه الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معاش الأجر الأساسى وزياداته.

٢ - تكون الزيادة بحد أقصى ستون جنيهاً شهرياً.

٣ - لا تسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئى الذى لم يؤد إلى إنهاء الخدمة.

(المادة الثانية)

يتحمل صندوقا التأمين الاجتماعى بالأعباء المالية المترتبة على تنفيذ أحكام هذا القرار ويصدر وزير المالية قراراً بالقواعد المنفذة لأحكامه.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/١

صدر برئاسة الجمهورية فى ٦ جمادى الأولى سنة ١٤٢٨هـ
(الموافق ٢٣ مايو سنة ٢٠٠٧ م)

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية - العدد ٢١ بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٢٤

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٧

بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ بزيادة المعاشات

رئيس الجمهورية:

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ بزيادة المعاشات:

وعلى مذكرة وزير المالية:

قــــرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص البند (٢) من الفقرة الثانية من المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه النص الآتى:

٢ - تكون الزيادة بحد أقصى سبعون جنيهاً شهرياً.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/١

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٩ جمادى الأولى سنة ١٤٢٨ هـ
(الموافق ٥ يونية سنة ٢٠٠٧م)

حسنى مبارك

ثالثاً قرارات رئيس مجلس الوزراء

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٠٣ لسنة ٢٠٠٧ بشأن رفع بدل العدوي للعاملين بمصلحة الري المصري بالسودان

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٥ بشأن منح بدل عدوى للعاملين بمصلحة الرى المصرى بالسودان.

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٧/٤/٣ وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة.

قرر:

«المادة الأولى»

يرفع بدل العدوى «بدل ظروف ومخاطر الوظيفة» للعاملين بمصلحة الرى المصرى بالسودان المعاملين بقانون نظام العاملين بالدولة المشار إليه إلى «٤٠٪» من بداية الأجر المقرر للدرجة الوظيفية.

«المادة الثانية»

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٥ جمادى الأولى سنة ١٤٢٨هـ «الموافقة ٢٢ مايو سنة ٢٠٠٧م».

رئيس مجلس الوزراء دكتور/ أحمد نظيف

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١١٧ لسنة ٢٠٠٧

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلي قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣.

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة.

وعلي قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وعلى القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بانشاء صندوق اعانات الطوارىء للعمال:

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وعلى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٩٥ لسنة ٢٠٠٢.

قرر المادة الأولى

يستبدل بنص المادة «٩» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليهما النص الآتى:

تصرف الإعانة وفقا للشروط والضوابط التالية:

١ ـ يتم النظر فى الحالات المطلوب صرف الإعانة لها استنادا إلى تقرير تتقدم به للصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقا به نموذج طلب صرف الإعانة.

٢ ـ يتولى الصندوق اتخاذ كافة إجراءات الصرف بطرق الصرف المعتادة ومتابعة عملية الصرف.

٣ ـ تصرف الإعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى إلى أن يتم إعادة التشغيل المناسب للمنشأة أو اتخاذ الاجراءات القانونية التى من شأنها عدم استحقاق صرف الإعانة أو الحصول العامل على فرصة عمل بديلة.

٤ ـ يجوز لوزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة الصندوق زيادة الحد الاقصى المشار إليه لصرف الإعانة فى ضوء ظروف وأوضاع المنشأة وبما لا يجاوز أثنى عشر شهرا.

٥ ـ يكون الصرف بواقع «١٠٠٪» من الأجرالأساسى المؤمن عليه للعامل وبحد أدنى ٢٠٠ جنيه مصرى شهريا.

٦ ـ أني كون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم على قوة المنشأة لدى التأمينات الاجتماعية.

٧ ـ أن يكون صرف الإعانة للعاملين بالمنشأة التي يسرى عليها هذا القانون من خلال أدوات الصرف المعتادة ويعتمداً هذا الصرف من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بالشئون المالية بالصندوق «المدير المالى للصندوق» أو من ينوب عنه.

المادة الثانية

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ صدوره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى جمادى الأولى سنة ١٤٢٨ هـ الموافق ٢٣ مايو سنة ٢٠٠٧م

رئيس مجلس الوزراء دكتور/ أحمد نظيف

رابعاً قرارات الوزراء

وزارة التربية والتعليم

قرار وزاري رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٧ بتاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٤ بشأن تنظيم أحوال إلغاء الامتحان والحرمان منه

وزير التربية والتعليم

بعد الاطلاع على قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩، وعلى القرار الوزارى رقم ٥٩٠ لسنة ١٩٩٨ بشأن نظام امتحان شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة والنهايات الصغرى والكبرى وأزمة الأجوبة لمواد الامتحان المعدل بالقرار الوزارى رقم ٤٠ لسنة ٢٠٠٠، وعلى القرار الوزارى رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٠ فى شأن إعادة تنظيم أحوال إلغاء الامتحان والحرمان منه، وعلى ما عرضه السيد رئيس قطاع التعليم العام.

قرر: (المادة الأولى) تسرى القواعد والأحكام الواردة فى المواد التالية على الطلبة الذين يتقدمون لامتحانات النقل والامتحانات العامة التى تشرف على إجرائها المديريات والإدارات التعليمية ووزارة التربية والتعليم. مع عدم الإخلال بالعقوبات المقررة قانوناً يلغى امتحان الطالب، سواء فى امتحانات النقل أو الامتحانات العامة، فى الأحوال الآتية: ١ ـ إذا غش أو حاول الغش أو عاون عليه بأى وسيلة أثناء سير الامتحان.

٢ ـ إخفاء كراسة الإجابة الخاصة به أو الهروب بها.

٣ ـ إذا قام بأى عمل من شأنه الإخلال بنظام الامتحان وحرمته كالاعتداء بالقول أو الفعل على أحد القائمين بأعمال الامتحانات أو معاونيهم أو الطلبة سواء كان ذلك داخل اللجنة أو خارجها.

٤ ـ إذا سمح لغيره أداء الامتحان بدلاً منه بالمخالفة للضوابط فى هذا الشأن. ويكفى بإلغاء امتحان الطالب فى المادة التى يرتكب فى الامتحان فيها إحدى المخالفات الآتية:

١ ـ تمزيق كراسة إجابته أو نزع أوراق منها أو إخفائها.

٢ ـ إحداث شغب أو ضوضاء تؤثر على حسن سير الامتحان باللجنة.

٣ ـ إذا ضمن الطالب إجابته ما ينم عن شخصيته أو العبث والاستهتار بأى صورة من الصور، ويثبت ذلك بمعرفة لجنة تقدير الدرجات من خلال إعداد تقرير مفصل عن الحالة معتمداً من مشرف تقدير المادة مرفقاً به كراسة الإجابة، ويعرض هذا التقرير على رئيس لجنة النظام والمراقبة المختصة الذى يقوم بعرضه على رئيس عام الامتحان بالنسبة للامتحانات العامة أو مدير المديرية أو الإدارة التعليمية بالنسبة للامتحانات المحلية، لإحالة الطالب إلى الشئون القانونية المختصة للتحقيق فى الواقعة.

ويجوز بعد إجراء التحقيق اللازم إلغاء امتحان الطالب فى جميع المواد إذا اقترنت المخالفات الواردة بالفقرة الثانية من هذه المادة بأى من المخالفات الواردة فى الفقرة الأولى منها.

وفى جميع الأحوال، يسمح للطالب باستكمال باقى المواد المتبقية له

لحين البت في الموضوع بمعرفة المديرية أو الوزارة، بحسب الأحوال، على أن يؤخذ إقرار على الطالب بأن استكماله للامتحان لا يكسبه أي حق قبل المديرية أو الوزارة إذا ما ثبت إدانته فيما نسب إليه.

يكون إلغاء الامتحان، طبقاً لأحكام المادة الثانية من هذا القرار، بالنسبة للامتحانات العامة (الثانوية العامة - دبلوم التعليم الفني بأنواعه - دبلوم التربية الخاصة - دبلوم الخط العربي والتذهيب) بقرار مسبب من مدير المديرية أو الإدارة التعليمية المختصة، وذلك بعد إجراء رئيس لجنة سير الامتحان تحقيق كتابي مبدئي فور حدوث الواقعة أو اكتشافها أو علمه بها، يتم فيه سماع أقوال الطالب والشهود، إن أمكن ذلك، ثم إخطار الإدارة التعليمية أو المديرية بالواقعة لإجراء التحقيق اللازم بمعرفتها، وعرض نتيجة التحقيق على مدير المديرية أو مدير الإدارة التعليمية، بحسب الأحوال، لإصدار قرار الإلغاء خلال سبعة أيام على الأكثر من حدوث الواقعة.

ويجب إرسال صورة من قرار إلغاء الامتحان إلى لجنة النظام والمراقبة المختصة، وإرسال جميع أوراق التحقيق، وأصل قرار الإلغاء فور صدوره إلى الإدارة العامة للشئون القانونية بالوزارة للبت في الموضوع برمته بصفة نهائية.

ويكون إلغاء الامتحان، طبقاً لأحكام المادة الثانية من هذا القرار، بالنسبة للامتحانات المحلية بقرار مسبب من مدير المديرية أو الإدارة التعليمية المختصة بعد إجراء تحقيق كتابي في الواقعة.

(المادة الرابعة) يُحرم الطالب الذي ألغي امتحانه في الدور الأول بالنسبة لجميع الامتحانات العامة والمحلية من أداء امتحان الدور الثاني في ذات العام في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة الثانية، وإذا كان إلغاء امتحان الطالب في الدور الثاني يكتفى بإلغاء امتحانه في هذا الدور.

ويكتفى بإلغاء امتحان الطالب في المادة التي يرتكب فيها إحدى المخالفات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الثانية، وتحسب تلك المادة من مواد الرسوب للطالب «في الدور الأول» ويسمح له بأداء الامتحان فيها بالدور الثاني وفقاً للقواعد المنظمة لامتحانات هذا الدور.

وفي جميع الأحوال، يسمح للطالب بأداء امتحان الدور الأول من العام التالي فيما تم إلغاؤه إذا لم يصدر قرار من رئيس عام الامتحان أو من مدير المديرية أو مدير الإدارة التعليمية المختص، معتمداً من وزير التربية والتعليم أو المحافظ المختص، بحسب الأحوال، بحرمان الطالب من أداء الامتحان في العام التالي أو العامين التاليين.

(المادة الخامسة) مع عدم الإخلال بالعقوبات المقررة قانوناً، ويلغى امتحان الطلاب في امتحانات النقل أو الامتحانات العامة بقرار مسبب ونهائي إذا اتضح أثناء تقدير الدرجات أن هناك تطابقاً في إجاباتهم مما يقطع بوجود حالة غش جماعي في لجنة سير الامتحان.

ويجب لإصدار قرار الإلغاء أن تقوم تقدير الدرجات بكتابة تقرير مفصل عن حالة تطابق الإجابات، متضمناً الأرقام السرية لأوراق الإجابة التي يثبت فيها التطابق، يعتمد من مشرف تقدير المادة، ويعرض على رئيس لجنة النظام والمراقبة المختصة الذي يقوم بعرضه على رئيس عام الامتحان بالنسبة للامتحانات العامة أو على مدير المديرية أو الإدارة التعليمية بالنسبة للامتحانات المحلية. وعلى رئيس عام الامتحان أو مدير المديرية أو الإدارة التعليمية، بحسب الأحوال، تشكيل لجنة تقدير أخرى لإعادة تقدير أوراق الإجابة التي تضمنها التقرير الأول للتأكد من وجود تطابق في إجابات هؤلاء الطلاب، وإعداد تقرير مفصل عن حالة التطابق يرفعه مشرف تقدير المادة إلى رئيس لجنة النظام والمراقبة المختصة لعرضه على رئيس عام الامتحان أو مدير المديرية أو الإدارة التعليمية للامتحانات المحلية».

وفي حالة ثبوت التطابق يصدر رئيس عام الامتحان أو مدير المديرية بعد العرض على وزير التربية والتعليم أو المحافظ المختص، بحسب الأحوال، قراراً بإلغاء امتحان هؤلاء الطلاب، وفي هذه الحالة يجب أن يتم تقدير جميع أوراق إجابات الطلاب، وذلك دون إخلال بالسرية، مع عدم رصد نتيجتهم في كشوف الرصد أو كشوف التبييض.

(المادة السادسة) مع عدم الإخلال بأية عقوبات جنائية، يجوز بقرار مسبب من وزير التربية والتعليم أو المحافظ المختص، بحسب الأحوال، بناءً على طلب رئيس عام الامتحان إلغاء الامتحان أو تأجيله بالنسبة لجميع الطلاب والتلاميذ في اللجنة عند وقوع إخلال عام بنظام الامتحان أو سلامة إجراءاته أو شيوع الغش فيه أو التمكن له بأي وجه، سواء تمت المخالفة من داخل اللجنة أو خارجها.

(المادة السابعة) لا يحتسب عام إلغاء الامتحان عام رسوب، ولا يحسب ضمن عدد مرات أداء الامتحان المسموح بها قانوناً.

(المادة الثامنة) يجوز لرئيس عام الامتحان المختص بالنسبة للامتحانات العامة، ومدير المديرية التعليمية بالنسبة للامتحانات المحلية توقيع العقوبات التالية بعد موافقة وزير التربية والتعليم أو المحافظ المختص:

(أ) حرمان الطالب من دخول امتحان العام التالي لإلغاء الامتحان في الحالتين الآتيتين:

١ - الغش وإثارة الشغب باللجنة. ٢ - إخفاء ورقة الإجابة أو الهرب بها.

(ب) حركان الطالب من دخول الامتحان في العام التالي أو العامين التاليين لعام الإلغاء في حالة اعتدائه على أحد العاملين بلجنة سير الامتحان أو أحد الطلاب سواء بالقول أو بالفعل داخل اللجنة أو خارجها أو التحريض على الاعتداء عليهم، وذلك بسبب يرجع لأعمال الامتحانات. وفي جميع الأحوال، يجب أن تكون العقوبة مناسبة لجسامة الفعل المرتكب.

(المادة التاسعة) يُلغى القرار الوزاري رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه، كما يُلغى كل ما يخالف هذا القرار أو يتعارض معه.

(المادة العاشرة) ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

وزير التربية والتعليم دكتور/يسرى صابر حسين الجمل

وزارة الصحة والسكان

قرار رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠٠٧

بشأن قواعد حركة الأطباء المقيمين

وزير الصحة والسكان

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛ وعلى قانون نظام الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة الصحة والسكان، وعلى القرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن نظام الأطباء المقيمين ومن في حكمهم، وبناءً على توصيات لجنة التكليف في اجتماعها المنعقد بتاريخ ٢٠/٦/٢٠٠٧

قرار: مادة ١ - يعمل بالقواعد المرافقة لهذا القرار في شأن قواعد حركة الأطباء المقيمين (النواب)، ويلغى كل ما يخالفها من قرارات.

مادة ٢ - ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ٤/٧/٢٠٠٧

وزير الصحة والسكان أ. د. حاتم الجبلي

وزارة الصحة والسكان قواعد حركة الأطباء المقيمين المرافقة للقرار رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠٠٧

مادة ١ - تعلن الإدارة العامة لشئون التكليف عن احتياجات المديريات والهيئات من الأطباء المقيمين عدداً وتخصصاً قبل أول مارس وأول سبتمبر من كل عام.

مادة ٢ - تصدر حركة الأطباء المقيمين الأساسية في شهر مايو من كل عام ويلحق بها حركة تكميلية في شهر نوفمبر من ذات العام.

مادة ٣ - يتم توزيع الأطباء المقيمين على التخصصات والجهات الطالبة من خلال حركة تنسيق عامة طبقاً للمجموع (الاعتباري)، والاحتياجات، والرغبات ويفتح باب التظلم من حركة التوزيع خلال خمسة عشر يوماً من إعلان النتيجة، ويتم البت في التظلمات خلال الخمسة عشر يوماً التالية.

مادة ٤ - يتم اختيار الطبيب المقيم بالمستشفيات العامة والمركزية والنوعية، والهيئات التابعة للوزارة من بين الأطباء الذين قضوا فترة عمل فعلي في الجهات التي تم تكليفهم بها من سنة إلى خمس سنوات، وذلك بالنسبة للتخصصات التي تحددها لجنة التكليف.

مادة ٥ - يجوز للأطباء المكلفين التقدم للتخصصات الملحة من بداية التكليف، وتحدد هذه التخصصات سنوياً بمعرفة لجنة التكليف.

مادة ٦ - يسمح للأطباء الذين تم إعادة توزيعهم على جهات خارج الوزارة بالتقدم لوظائف الأطباء المقيمين المعلن عنها من قبل الإدارة

العامة لشئون التكليف.

مادة ٧ – تحدد مدة عمل الطبيب المقيم بأربع سنوات فى فرع التخصص، يرشح خلالها لدراسة الدبلوم أو الماجستير أو الزمالة المصرية، ويشترط أن تكون هذه المدة مدة عمل فعلية، ويجوز زيادتها فى حالة عدم الحصول على المؤهل وطبقاً للاحتياج، وذلك بعد موافقة كل من جهة العمل والإدارة المركزية للطب العلاجى، وبحد أقصى ثلاث سنوات يتم تأهيل الطبيب بعدها للعمل الإدارى.

مادة ٨ – يجوز تعديل التخصص الذى رشح له الطبيب، خلال ستة أشهر من تاريخ استلامه العمل بالتخصص الجديد.

مادة ٩ – يعود الطبيب المقيم إلى جهة عمله الأصلية إذا رغب فى إلغاء النيابة، أو لم يتسلم العمل فى المحافظة التى رشح لها (خلال ستة أشهر)، وفى هذه الحالة يحرم من التقدم للنيابات حركتين متتاليتين.

مادة ١٠ – يجوز للطبيب طلب تغيير الجهة التى رشح لها بعد قضاء سنتين عمل فعلى من استلامه العمل بها وبشرط موافقة الجهتين والإدارة المركزية للطب العلاجى.

مادة ١١ – يسمح للطبيب بالتسجيل لدراسة الدبلوم أو الماجستير أو الزمالة المصرية بعد قضاء ستة أشهر فى التخصصات الملحة، أو سنة عمل فعلى فى التخصصات العادية.

مادة ١٢ – فى حالة ترشيح الطبيب لدراسة الدبلوم أو الماجستير بإحدى كليات الطب يجوز انتدابه لمدة عام للمحافظة الكائن بها كلية الطب، أو أقرب محافظة لها، وعند انتهاء فترة الانتداب يجب على الطبيب أن يعود إلى مقر عمله الأصلى.

مادة ١٣ – يمنح الطبيب تفرغاً للدراسة (فى الجزء الثانى) طبقاً لما تقتضيه ظروف الدراسة التى يتم إقرارها من قبل الجامعة ولائحة البعثات المعمول بها.

مادة ١٤ – فى حالة انتداب الطبيب المقيم لبرنامج الزمالة المصرية، لايجوز مد فترة الانتداب أكثر من الفترة المحددة للتدريب للتخصص (٣–٥) سنوات يعود الطبيب بعدها إلى جهة عمله الأصلية كطبيب مقيم بذات التخصص فى القطاع العلاجى بالمديرية المنتدب منها، على أن يتقدم لامتحان الزمالة طبقاً للقواعد المنظمة لذلك، فإذا لم يحصل الطبيب على شهادة الزمالة المصرية يتم تأهيله للعمل الإدارى بذات المحافظة.

مادة ١٥ – إذا حصل الطبيب على الدبلوم أو الماجستير أو الزمالة المصرية قبل انتهاء فترة نيابته، وكان منتدباً إلى إحدى الهيئات التابعة للوزارة (المؤسسة العلاجية، هيئة المستشفيات والمعاهد التعليمية، المراكز الطبية المتخصصة، التأمين الصحى)، يستمر فى مكان انتدابه حتى انتهاء فترة النيابة.

أما إذا لم يحصل الطبيب المنتدب إلى إحدى الجهات المشار إليها فإنه يعود إلى المديرية المنتدب منها ويستمر فى عمله كطبيب مقيم حتى حصوله على المؤهل خلال مدة أقصاها ثلاث سنوات يتم بعدها تأهيل الطبيب للعمل الإدارى إذا لم يحصل على المؤهل.

مادة ١٦ – يسمح للأطباء المجندين بالتقدم لوظائف الأطباء المقيمين فى التخصصات المختلفة ووفقاً للشروط المقررة، وذلك فى حالة قضائهم بالتجنيد فترة مساوية لأقرانهم بالتكليف.

وتحسب المدة التالية كمدة عمل بالنيابة إذا كانت فى ذات التخصص المرشح له، وقام الطبيب خلالها بممارسة مهام الطبيب المقيم فى إحدى المستشفيات العسكرية، ولا تحسب سنة التكليف بالمستشفيات العسكرية ضمن فترة النيابة، فإذا انتهت فترة تجنيده يستكمل مدة عمله كطبيب مقيم بوحدات وزارة الصحة.

وزارة المالية قرار رقم ٣٩٢ لسنة ٢٠٠٧ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقاً للقانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧

وزير المالية

بعد الاطلاع على القانون رقم ٢٠٠٧/٧٧ لسنة ٢٠٠٧ بمنح العاملين بالدولة العلاوة الخاصة وعلى القانون ٢٠٠٧،٧٨ لزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥.

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ بزيادة المعاشات المعدل بالقرار رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٧.

قرر: (المادة الأولى) تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم٧٧ لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الدائمين والمؤقتين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، وذوى المناصب العامة والربط الثابت.

(المادة الثانية) لعامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة. ولا تخضع العلاوة المضمومة للأجور الأساسية للعاملين طبقاً لحكم الفقرة السابقة من هذه المادة لأية ضرائب أو رسوم، ولا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على هذا الضم.

(المادة الرابعة) لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه للعاملين التالى بيانهم: ١ـ العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الأصلى.

٢ـ العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار.

٣ـ العاملون الموجودون بالداخل فى إجازة خاصة بدون مرتب.

٤ـ من لا يتقاضى مرتبه فى الداخل من العاملين الموجودين بالخارج فى إجازات خاصة أو إجازات أو منح دراسية أو بعثات، وذلك طوال مدة الإجازة أو المنحة أو البعثة.

وتصرف العلاوة للعاملين المنصوص عليهم فى الفقرة الأولى من هذه المادة عند العودة من العمل فى الخارج أو الإعارة أو الإجازة أو المنحة أو البعثة وذلك اعتباراً من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسى فى ٢٠٠٧/٦/٣٠، كما تصرف لمن يعين بالجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار بعد ٢٠٠٧/٦/٣٠ ووفقاً للقواعد المنصوص عليها فى المادة الثانية منه.

(المادة الخامسة) يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية للعاملين المنتدبين من الجهة المنتدبين منها، وللمعارين من الجهة المعارين إليها.

(المادة السادسة) تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين بالشروط التالية: ١ـ أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة.

٢ـ أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الاعتمادات التى يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة).

ولا يستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لمتعهدى أداء أشغال أو أعمال معينة.

(المادة السابعة) فى حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل فى إحدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش التى تقررت بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه والمعدل بالقرار رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٧، وفقاً للضوابط الآتية:

أولاً: إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن نفسه ويقل سنة عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر شروط استحقاقها، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما، أما إن كانت العلاوة تساوى الزيادة فى المعاش أو تزيد عليها فلا تصرف له الزيادة فى المعاش.

وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التى يوقف فيها صرف المعاش، لا تدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التى تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه.

ثانياً: إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن نفسه وبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة فى المعاش، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمى من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له.

ثالثاً: إذا كان العامل مستحقاً لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش بمراعاة أحكام قانون التأمين

الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بحسب الأحوال.

(المادة الثامنة) يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم٧٧ لسنة ٢٠٠٧ بالنسبة إلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة (جهاز إدارى - وحدات الإدارة المحلية - هيئات خدمية) على اعتمادات الباب الأول (الأجور والتعويضات للعاملين) بموازنة كل جهة بمجموعة الأجور والبدلات بيند الأجور والبدلات النقدية بنوع مزايا نقدية بفرع مزايا نقدية أخرى تحت عنوان خاص باسم (العلاوة الخاصة). وعلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، موافاة وزارة المالية فى موعد غايته آخر يناير سنة ٢٠٠٨ بموقف الصرف الفعلي واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول (الأجور والتعويضات للعاملين) بعد استنفاد وفوره فى حدود ما لا يتجاوز قيمة هذه العلاوة.

ويسرى حكم الفقرة الثانية من هذه المادة على الهيئات الاقتصادية.

على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم٧٧ لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه فى مواعيدها، وذلك وفقاً لأحكام هذا القرار.

(المادة العاشرة) ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

صدر فى ٢٠٠٧/٦/١٨

وزير المالية

د. يوسف بطرس غالى

خامساً أحكام المحكمة الدستورية

أحكام محكمة دستوريه عليا

باسم الشعب

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد ١١ مارس سنة ٢٠٠٧ الموافق ٢١ من صفر سنة ١٤٢٨هـ.

برئاسة المستشار/ ماهر عبد الواحد........ رئيس المحكمة وعضوية السادة المستشارين: محمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله وعلى عوض محمد صالح وأنور رشاد العاصى وإلهام نجيب نوار.

وحضور السيد المستشار/ نجيب جمال الدين علما.......... رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد/ ناصر إمام محمد حسن.......... أمين السر

أصدرت الحكم الآتى

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ١٤٦ لسنة ٢٦ قضائية«دستورية».

المقامة من السيد المستشار/ حسين محمد حسن عقر.

ضد ١ - السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء.

٢ - السيد رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين والمعاشات

الإجراءات

بتاريخ الرابع عشر من شهر يونية سنة ٢٠٠٤ ، أودع المدعى صحيفة الدعوى الماثلة قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا، طالباً الحكم بعدم دستورية ما اشترطته المادة(٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لاستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير.

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرتين، طلبت فى الأولى الحكم بعدم قبول الدعوى، وفى الثانية رفضها. كما قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت فى ختامها الحكم برفض الدعوى.

وبعد تحضير الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة، حيث قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت فيها أصلياً إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعداد تقرير جديد فى ضوء مذكرتها المقدمة إلى الهيئة إبان تحضير الدعوى، واحتياطياً رفض الدعوى.

وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم.

المحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق ، والمداولة.

حيث إن الوقائع - على مايبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المدعى كان قد تقدم بالطلب رقم ٨٤ لسنة ٧٠ قضائية، أمام دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض، أبدى فيه أنه كان يشغل وظيفة رئيس محكمة بمحكمة استئناف القاهرة.

وأحيل إلى التقاعد فى ١٩٩٩/١٠/١٦ لبلوغه السن القانونية. وإذ تمت تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس آخر أجر متغير كان يتقاضاه طبقاً للمادة(٣١) من قانون التأمين الاجتماعى، على ألا يزيد المعاش على (٨٠٪) من أجر التسوية فإن قل عن(٥٠٪) من هذا الأجر رفُع إلى هذا القدر شريطة ألا تتجاوز قيمة المعاش(١٠٠٪) من أجر الاشتراك الأخير مضافاً إليه الزيادات المقررة قانوناً، وذلك اعتباراً من تاريخ إحالته إلى التقاعد فى ١٩٩٩/١٠/١٦. ثالثاً: بأحقية الطالب فى إعادة تسوية مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر أساسى كان يتقاضاه مضافاً إليه العلاوات الخاصة وقدره ٨٩٠,٤٩ جنيه مه مايترتب على ذلك من آثار.

ويبدى المدعى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات قامت عند تسوية المعاش المستحق له على الأجر الأساسى بخصم الزيادة المقررة بالمادة(١١) من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة(٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢، ومقدراها خمسة وثلاثون جنيهاً شهرياً من المعاش المستحق له بحجة أن نص المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ اشترط لمنح هذه الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، مما دعاه إلى تقديم الطلب رقم ٨ لسنة ٧٣ قضائية إلى دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض، طالباً الحكم له بأحقيته فى تلك الزيادة. ،بجلسة ٢٠٠٤/٥/١١ دفع المدعى بعدم دستورية نص المادة(٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما اشترطه لاستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت بذات النص من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، وإذ قدرت المحكمة جدية دفعة وصرحت له بإقامة الدعوى الدستورية ، فقد أقام دعواه الماثلة .

وحيث إن هيئة قضايا الدولة دفعت بعدم قبول الدعوى تأسيساً على أن المحكمة الدستورية العليا سبق لها أن فصلت فى المسألة الدستورية المثارة فى الدعوى الماثلة وذلك بحكمها الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٩/٩ فى القضية رقم ١ لسنة ١٨ قضائية «دستورية» والذى قضى بعدم دستورية نص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما تضمنه من اشتراط أن يكون سن المؤمن عليه ٥٠ سنة فأكثر لزيادة المعاش المستحق فى الحالة المنصوص عليها فى البند الخامس من المادة(١٨) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وحيث إن هذا الدفع مردود بأن قضاء المحكمة الدستورية العليا الصادر فى القضية رقم لسنة ١٨ قضائية«دستورية» بجلسة ٢٠٠٠/٩/٩ كان متعلقاً بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ قبل تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ - المطعون عليه فى الدعوى الماثلة - منصبياً على حكمة الذى أضاف شرطاً جديداً لاستحقاق الزيادة التى تقررت فى المعاشات اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ بالنسبة للمخاطبين بنص البند.

الخامس من المادة(١٨) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

حاصلة أن يكون طالب الصرف قد بلغ من العمر خمسين عاماً فأكثر، فى حين أن المسألة الدستورية محل الدعوى الراهنة تتعلق بما اشترطه النص الطعين بعد تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لاستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت من ١٩٩٢/٧/١ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير.

وحيث إنه عن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعادة تحضيرها فى ضوء مذكرتها المقدمة إليها إبان تحضير الدعوى ، حيث لم يشر تقرير هيئة المفوضين الذى ضمنته رأيها فى الدعوى إلى مذكرة الهيئة كما لم يتناوله بالتعقيب، فإن الثابت من الاطلاع على ملف الدعوى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات كانت قد تقدمت بمذكرة بدفاعها وخافظة مستندات بجلسة التحضير المنعقدة فى ٢٠٠٥/١/٢، ومن ثم فإن هذه المكذرة وما أرفق بها من مستندات كانت تحت نظر هيئة المفوضين عند إعداد تقريرها بالرأى القانونى فى القضية، والذى عرض فيه لرأيين : أولهما يرى الحكم بعدم دستورية النص الطعين، فى حين يرى الثانى الحكم برفض الدعوى، وهو ما أيده تقرير هيئة المفوضين، الأمر الذى يعنى أن الهيئة الأخيرة قد تبنت وجهة نظر الهيئة القومية للتأمين والمعاشات التى

ضمنتها مذكرة دفاعها المشار إليها، ومن ثم فإن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة القضية إلى هيئة المفوضين، بعد أن أصبحت فى حوزة المحكمة، ليس له من هدف سوى رطالة أمد النزاع وتعطيل الفصل فيه. وحيث إن المادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعى ، تنص على أن:

«يستبدل بنص المادة الحادية عشرة والمادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ الصادر بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعى النصان الآتيان:

المادة الحادية عشرة - تزاد المعاشات التى تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ فى إحدى الحالات الآتية:

١- بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه.

٢ - الحالة المنصوص عليها فى البند(٥) من المادة ١٨ المشار إليها..... ٣ - ....

وتحدد الزيادة بنسبة(٢٥٪) من المعاش بحد أدنى مقداره عشرون جنيهاً شهرياً وبحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيهاً شهرياً.

وتسرى فى شأن الزيادة الأحكام الآتية:

١ - تحسب على أساس معاش المؤمن عليه عن الأجر الأساسى.

٢ - تستحق بالإضافة للحدود القصوى للمعاشات بما لايجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير.

٣ -..................... ٤ - ....

ويلغى نص المادة ١٦٥ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه، وكذا أحكام الزيادات المنصوص عليها بالقوانين أرقاما ٦١ لسنة ١٩٨١ بزيادة المعاشات و...........

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة- وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية مناطها أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة فى الدعوى الموضوعية المطروحة على محكمة الموضوع. وكان المدعى يستهدف من نزاعة الموضوعى الحكم بأحقية فى الزيادة التى تقررت للمعاشات التى تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ ومقدارها خمسة وثلاثون جنيهاً، وكان نص المادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢، فيما اشترطة لاستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، يحول دون إجابة المدعى إلى طلبه، فإن مصلحته الشخصية المباشرة تتحدد بالطعن على ماورد بالبند(٢) من الأحكام التى تسرى فى شأن الزيادة فى المعاشات التى تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ والواردة بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ والذى يشترط لاستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، وبه وحده يتحدد نطاق الدعوى الدستورية الماثلة.

وحيث إن المدعى ينعى على النص الطعين - محدداً نطاقاً على النحو المتقدم - أنه يخالف أحكام المواد(٣٢و٣٤و٤٠) من الدستور، ذلكس أنه يحرم فئة من رجال القضاء ممن تقاعدوا اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ من الزيادة فى المعاشات التى تقررت بذات النص ، فى حين أن زملاءهم الذى تقاعدوا قبل هذا التاريخ منحوا هذه الزيادة نزولاً على حكم النص عينه قبل تعديله بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩٢، وهو ماينـاقض مبدأ المساواة ويخلُّ بالحماية التى أظل بها الدستور حق الملكية والتى تمتد إلى الحقوق العينية والشخصية جميعها ، فضلاً عن أن هذا النص صدر بالمخالفة لحكم المادة(١٧٣) من الدستور والتى تستلزم أخذ رأى المجلس الأعلى للهيئات القضائية فيه قبل صدوره باعتبار أنه ينظم شأناً من شئون الهيئات القضائية.

وحيث إن هذا النعى سديد فى جوهره ، ذلك أن الدستور وإن فوض السلطة التشريعية فى تقرير قواعد منح المعاش، إلا أن من المقرر - على ماجرى عليه قضاء هذه المحكمة أن الحق فى المعاش إذا توافر أصل استحقاقه فإنه ينهض التزاماً على الجهة التى تقرر عليها مترتباً فى ذمتها بقوة القانون. وإذا كان الدستور قد خطا خطوة زبعد فى اتجاه دعم. التأمين الاجتماعى حين ناط بالدولة فى مادتة السابعة عشرة تقرير معاش يواجه به المواطنون بطالتهم أو عجزهم عن أو شيخوختهم، فذلك لأن مظلة التأمين الاجتماعى هى التى تكفل بمداها واقعاً أفضل يؤمن المواطن فى غده، ويرعى موجبات التضامن الاجتماعى التى يقوم عليها على ماتقضى به المادة السابعة من الدستور.

وحيث إن الدستور أفرد بابه الثالث للحريات والحقوق والواجبات العامة، وصدَّره بالنص فى المادة الأربعين منه على أن المواطنين لدى القانون سواء، وكان الحق فى المساواة أمام القانون، وهو ما رددته الدساتير المصرية المتعاقبة جميعها باعتباره أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعى، وعلى تقدير أن الغاية التى يتوخاها تتمثل أصلاً فى صون حقوق المواطنين وتأمين حرياتهم فى مواجهة صور من التمييز تنال منها، أو تقيد ممارستها وغدا هذا المبدأ فى جوهره وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التى لاتمييز فيها بين المراكز القانونية المتماثلة، والتى لايقتصر تطبيقها على الحقوق والحريات المنصوص عليها فى الدستور، بل يمتد مجال إعمالها كذلك ، إلى تلك التى يقررها القانون ويكون مصدراً لها . وكانت السلطة التقديرية التى يملكها المشرع فى مجال تنظيم الحقوق، ولايجوز بحال أن تؤول إلى التمييز بين المراكز القانونية المتماثلة التى تتحدد وفق شروطه موضوعية يتكافأ المواطنون من خلال أمام القانون، وكان المشرع قد أصدر القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعى، مقرراً بمادته الحادية عشرة زيادة فى المعاشات التى تستحق اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ فى الحالات المشار إليها فيها محدداً لأحكام التى تسرى فى شأنها، ناصاً فى البند(٢) من تلك الأحكام على أن تستحق هذه الزيادة بالرضافة إلى الحدود القصوى للمعاشات بما لايجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، مستثنياً من هذا الحكم المعاشات المستحقة وفقاً للمادة(٣١) من قانون التأمين الاجتماعى. إلا أن المشرع حين أصدر القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة المعاشات عدل عن مسلكه السابق، ولم يستثن من قاعدة الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير أصحاب المعاشات التى تمت تسويتها طبقاً للمادة (٣١) من قانون التأمين الاجتماعى، رغم تماثل المراكز القانونية لكلتا الطائفتين باعتبار أنهم جميعاً سويت معاشاتهم على أساس شغلهم منصب الوزير أو نائب الوزير، مشترطاً فيمن أحيل إلى التقاعد اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ لكى يفيد من حكم المادة السابعة منه بزيادة معاشه بالنسبة التى حددتها ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، متبنياً بذلك تمييزاً تحكمياً - بالمخالفة لنص المادة(٤٠) من الدستور - بين فئتين، إحداهما تلك التى أحيل أفرادها إلى التقاعد قبل ١٩٩٢/٧/١ وأخراهما التى بلغ أفرادها سن التقاعد بعد ذلك التاريخ، دون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية، إذا اختص الفئة الأولى بحقوق تأمينية- تتمثل فى زيادة معاشاتهم وفقاً لحكم المادة(٣١) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، وكان يجب ضماناً للتكافؤ فى الحقوق بينهما أن تنتظمها قواعد موحدة ، لاتقيم فى مجال تطبيقها تمييزاً بين المخاطبين بها.

وحيث إن الحماية التى أظل بها الدستور الملكية الخاصة لضمان صونها من العدوان عليها وفقاً لنص المادة (٣٤) منه تمتد إلى الأموال جميعها دون تمييز بينها، باعتيار أن المال هو الحق ذو القيمة المالية سواء كان الحق شخصياً أم عينياً أم كان من حقوق الملكية الأدبية أو الفنية أو الصناعية. وكان الحق فى الزيادة فى المعاش - شأنه شأن المعاش الأصلى - إذا توافر أصل استحقاقه ينهض الالتزاماً على الجهة التى تقرر عليها وعنصراً إيجابيا فى ذمة صاحب المعاش أو المستحقين عنه، تتحدد قيمته وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى بما لايتعارض فيه وأحكام الدستور، فإن النص الطعين ينحل والحالة هذه - عدواناً على حق الملكية بالمخالفة لنص المادة (٣٤) من الدستور.

وحيث إنه لذلك فإن النص الطعين يكون مخالفاً لأحكام المواد (١٧، ٣٤، ٤٠) من الدستور.

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بعدم دستورية نص البند(٢) من الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلاً بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما لم يتضمنه من استثناء المعاشات المستحقة وفقاً للمادة(٣١) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون وقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من شرط ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائتى جنيه مقابل أتعاب المحاماة.

أمين السر **رئيس المحكمة**

الجريدة الرسمية العدد ١٢ مكرر فى ٢٠٠٧/٣/٢٥

سادساً الكتب الدورية

كتاب دورى رقم ٩ لسنة ٢٠٠٧ بشأن الاسترشاد بقواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والصادر بالقرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧

تم دراسة كل ما يتعلق بتنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى من ناحية الحضور والانصراف والتواجد أثناء وقت العمل الرسمى والتكليف بالمأموريات والتصريح بالغياب والإجازات العارضة والاعتيادية والمرضية وأسلوب المتابعة والمساءلة.

برجاء التنبيه بالاسترشاد بهذه الضوابط عند إصدار سيادتكم بشأن قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى والتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بقراراتكم فى هذا الشأن.

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إصدار تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

بعد الاطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته، وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم٧٢ لسنة ١٩٨٦، وكتاب دورى الجهاز رقم١٨ لسنة ١٩٨٦ بشأن تنظيم استخدام وقت العمل الرسمى وتحسين ظروف العمل للعاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة.. وعلى كتاب دورى الجهاز رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٦ بشأن النظام الواجب اتباعه عند حصول العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة على الإجازات المقررة قانونا، والكتاب الدورى رقم٢٥ لسنة ٢٠٠٦ بشأن ضوابط توحيد الإجازة الأسبوعية بيومى الجمعة والسبت وتحديد أيام وساعات العمل الأسبوعية بوحدات الجهاز الإدارى للدولة.

وعلى كتاب دورى الجهاز رقم ٨ لسنة ٢٠٠٧ بشأن ضوابط منح الشهادات الدالة على رصيد الإجازات.

قرر: المادة الأولى يعمل بالنظام المرافق فى شأن تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى داخل وحدات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ويستخدم فى تنفيذه النماذج المرفقة.

المادة الثانية على الرؤساء المختصين مراعاة توزيع الأعمال على مرءوسيهم بشكل محدد وواضح وفقا لخطة الإدارة المعتمدة مع تحديد التوقيت اللازم لإنجاز كل عمل من هذه الأعمال.

المادة الثالثة على كل إدارة مركزية وما فى حكمها موافاة الإدارة العامة لشئون الأفراد بموقف العاملين بها وبيان ا لغياب الشهرى وكذا بيان التأخيرات فى الأسبوع الأول من الشهر التالى على الأكثر وذلك بعد اعتماده من رئيس الإدارة المركزية المختص.

المادة الرابعة تقوم الإدارة العامة للتفتيش المالى والإدارى بمتابعة تنفيذ النظام المرفق بتقارير شهرية عن مدى تنفيذ ما ورد به. ويعتبر عدم الالتزام بتنفيذ ما ورد بهذا النظام خروجا على مقتضى الوظيفة ويعرض مرتكبه للمساءلة التأديبية..

المادة الخامسة على المختصين تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ صدوره.

تحريرا فى ٥/٧/٢٠٠٧

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
د. صفوت النحاس

قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى

أولا: الحضور والانصراف والتواجد أثناء وقت العمل:

١ - يخصص فى كل قطاع أو إدارة مركزية وما فى حكمها سجلات لإثبات حضور وانصراف العاملين وتكليفهم بمأموريات والترخيص لهم بالإجازات بأنواعها ويفرد سجل لشاغلى وظائف المجموعات النوعية التخصصية حتى الدرجة الأولى، وسجل ثان لوظائف كبير وسجل ثالث لشاغلى الوظائف المكتبية والحرفية وسجل رابع لوظائف الخدمات المعاونة كل على حدة كوسيلة لإثبات حضور وانصراف العاملين بها.

٢ - يكون رئيس الأمانة الفرعية فى كل إدارة مركزية وما فى حكمها مسئولا بصفة مباشرة عن السجلات المشار إليها، وعليه أن يقدم إلى رئيس الإدارة المركزية أو من فى حكمه بيانا يوميا يتضمن حالات عدم التوقيع والتأخيرات فى الحضور، والتأشيرات فى السجلات بما تم اتخاذه فى هذه الحالات بناء على قرار الرئيس المختص.

٣ - يقوم رئيس الأمانة الفرعية بالتأشير فى السجلات بما يثبت الترخيص للعامل فى إجازة بمختلف أنواعها مع تحديد نوع الإجازة ومدتها وتاريخ بدايتها ونهايتها مع إبلاغ الأمانة العامة وكذلك الإدارة العامة للتفتيش المالى والإدارى التى تقوم بإبلاغ مندوب البوابة بذلك.

٤ - على مسئول البوابة إمساك سجل يدون فيه حالات التأخير فى الحضور والانصراف قبل المواعيد دون تصريح معتمد وإبلاغ الإدارة العامة للتفتيش المالى والإدارى بذلك.

ثانيا: التكليف بالمأموريات:

١ - يكون التكليف بمأموريات خارج مقر العمل بناء على ترخيص معتمد من مستوى مدير عام على الأقل وفقا للنموذج المرفق وعلى العامل المكلف بمراقبة الحضور والانصراف التأشير بها فى السجلات بتحديد بدايتها ونهايتها وعلى المكلف بالمأمورية التقدم عند انتهاء المأمورية ببيان عن نتائج المأمورية التى قام بها وفقا للنموذج المرفق.... فى حالة عدم التقدم بهذا البيان يكون على رئيس الإدارة المختص تكليف رئيس الأمانة الفرعية بتبليغ الإدارة العامة للتفتيش المالى والإدارى بأسماء العاملين الذين يغادرون مقر العمل دون تقديم النموذج المشار إليه للمسائلة التأديبية.

٢ - إذا رخص للعامل بمغادرة مقر عمله أثناء مواعيد العمل الرسمية لتنفيذ مأمورية مكلف بها فعلية أن يسلم صورة من نموذج التكليف لرئيس الأمانة الفرعية التابع لها وصورة أخرى إلى مسئول البوابة لقيده فى سجل خاص لديه.

ثالثا: التصاريح بالغياب أثناء وقت العمل الرسمى:

١ - يكون منح التصاريح لأسباب يبديها العامل وتقبلها الإدارة وبحيث لا يؤثر غياب العامل على انتظام العمل ومقتضيات إنجازه.

٢ - يكون اعتماد التصاريح من مديرى العموم على الأقل فى نطاق إشرافه بحيث لا تزيد مدة التصريح عن ثلاث ساعات فى المرة الواحدة، وتحسب كل (٦) ساعات غياب بموجب تاريح معتمدة بواقع يوم واحد من الإجازة الاعتيادية المستحقة للعامل خلال نفس السنة ولا يجوز اعتماد طلب التصريح فى حالة استنفاد العامل إجازته السنوية.

٣ - يقدم طلب التصريح على النموذج المرفق من صورتين تحفظ إحداهما فى ملف خاص بالأمانة الفرعية فى الإدارة المركزية المختصة وتسلم الصورة الثانية لمسئول البوابة الخارجية ويعتبر امتناع العامل عن تسليم صورة البوابة مخالفة إدارية.

٤ - على الأمانة الفرعية فى كل إدارة مركزية وما فى حكمها إمساك سجل خاص بالتصاريح يثبت فيه حالات التصاريح المعتمدة ومدتها وإبلاغ الإدارة المركزية لشئون الأمانة العامة (شئون العاملين) بالحالات التى تصل مدد التصاريح فيها ست ساعات لخصمها من الإجازات الاعتيادية.

٥ - يصرح للعاملة بساعة رضاعة (نصف ساعة فى الحضور ونصف ساعة فى الانصراف ووفقا للأحكام والقواعد المنظمة).

٦ - على مسئول البوابة الخارجية إخطار الإدارة العامة للتفتيش المالى والإدارى يوميا بصورة تصاريح الغياب.

رابعا: الإجازات العارضة:

يكون إقرار الإجازات العارضة بعد عودة العامل بالنسبة لدرجة مدير عام وكبير من رئيس الإدارة المركزية المختص، وبالنسبة لشاغل وظائف الدرجة الأولى فما دونها من اختصاص مديرى العموم.

فى حالة استنفاد العامل لإجازاته العارضة وفى حالات الضرورة

التى يقدرها رئيس الإدارة المركزية المختص يجوز الترخيص للعامل فى هذه الحالة أن يتقدم فى اليوم التالى بإجازة اعتيادية لا تزيد على ثلاثة أيام محددا الظروف الذى اضطرته للغياب على النموذج المعد لذلك على أن تبلغ للإدارة العامة لشئون الأفراد (الإجازات) للتأشير بالدفاتر بعد اعتمادها من رئيس الإدارة المركزية المختص.

وفى كل الأحوال لا يجوز أن تتخلل الإجازة العارضة يومى إجازة أو عطلة رسمية.

خامسا: الإجازات الاعتيادية:

تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التى تمنح للعامل ليستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على النحو التالى:

١ ـ ١٥ يوما فى السنة الأولى بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلامه العمل.

٢ ـ ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة.

٣ ـ ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة.

٤ ـ ٤٥ يوما لمن تجاوز سنه الخمسين.

مع مراعاة القواعد الآتية:

(أ) بالنسبة للتثبيت:

١ ـ من تم تثبيتهم فى ذات المجموعة أو مجموعة مماثلة ولم يوضعوا تحت الاختبار وحسبت لهم مدة خبرة عملية يستحقون إجازة اعتيادية فى السنة الأولى (٢١ يوما).

٢ ـ من تم تثبيتهم فى مجموعة مغايرة ووضعوا لهذا السبب تحت الاختبار تحسب له مدة الإجازة الاعتيادية فى السنة الأولى بعد التثبيت (١٥ يوما).

(ب) بالنسبة للمتعاقدين على مكافأة شاملة على بند ٣/٢ أجور موسميين يستحقون الإجازات الآتية:

١ ـ (٢١) يوما مدفوعة الأجر إجازة اعتيادية منها ستة أيام إجازة عارضة.

٢ ـ ٢٠ يوما إجازة مرضية بدون أجر.

٣ ـ إجازة وضع لمدة أقصاها ٣ أشهر بدون أجر تستقطع من مدة العقد.

٤ ـ إجازة بدون أجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس لمرة واحدة أثناء مدة العلاقة العقدية.

(ج) إجراءات طلب الإجازة الاعتيادية:

ـ يقدم العامل طلب الإجازة الاعتيادية قبل القيام بها على الرئيس المباشر حسب درجته بعد التأشير عليها من شئون الأفراد (الإجازات) إبان رصيده يسمح بالحصول عليها مع تحديد بدايتها ونهايتها ثم يعرض طلب الإجازة على الرئيس المختص بالإدارة المركزية لاعتماده فى وقت تقدره السلطة المختصة قبل القيام بالإجازة مع مراعاة أن يتأكد الرئيس المباشر من قيام طالب الإجازة الاعتيادية من توقيع الموظف الذى يحل محله فى العمل خلال فترة الإجازة الاعتيادية حفاظا على استقرار العمل خلال هذه الفترة.

ـ عند الترخيص للعامل بإجازة اعتيادية عليه أن يحرر قبل قيامه بالإجازة إقرار قيام بالإجازة وهو آخر يوم للعمل الرسمى السابق لبداية الإجازة الاعتيادية المرخص له بها مبينا بدايتها ونهايتها وعنوانه أثناء الإجازة الاعتيادية وعند عودته يحرر العامل إقرارا بالعودة من الإجازة الاعتيادية وفى ذات اليوم يعرض على الرئيس المباشر حسب درجته للاعتماد.. وعلى رئيس الأمانة تبليغ الإجازة الاعتيادية بعد عودة العامل إلى شئون الأفراد (إجازات) للتأشير فى السجلات.

● فى حالة طلب العامل الذى يطلب مد إجازته الاعتيادية أن يبلغ الرئيس المختص بالتصريح بالإجازة أو مدها بطلب كتابى قبل انتهاء إجازته بوقت كاف فإذا لم يصله رد بالموافقة وجب عليه العودة إلى العمل فإذا ما تخلف عن العودة إلى العمل بعد انتهاء مدة إجازته الاعتيادية تعين على الرئيس المباشر حسب درجته إبلاغ شئون الأفراد (الإجازات) بانقطاعه فى اليوم الذى كان محددا لعودته لاتخاذ الإجراءات القانونية المقررة فى هذه الشأن.

● تقوم إدارات شئون العاملين بالوحدة (الإجازات) بالتيسير على العاملين ومعاونتهم فى الحصول على إجازاتهم المقررة قانونا على النحو التالى:

(أ) يتعين على إدارات شئون العاملين فتح سجل خاص لتدوين الإجازات الاعتيادية للأفراد فى مختلف الدرجات المالية والمجموعات النوعية وذلك فى أول يناير من كل عام وفقا للأسس القانونية لتحديد أيام الإجازة السنوية المستحقة إما من تاريخ بداية التعيين أو مدة الخدمة أو السن أو العمل بالمناطق النائية وبمراعاة تحديثه سنويا فى توقيت محدد هو ١٢/٣١ من كل عام.

(ب) يجب على الوحدة الإدارية الاستجابة لطلب العامل الراغب فى الحصول على إجازة اعتيادية من إجازته المقررة قانونا ووفقا لما هو محدد بنموذج طلب الإجازة من حيث عدد الأيام وتاريخ بدايتها ونهايتها سواء كانت مجمعة أو مجزأة أو لمدد متصلة أو منفصلة بحسب الأحوال ويتعين على العاملأن يحدد بدقة فى طلب الإجازة عدد أيام الإجازة وتوقيت الحصول عليها والمدة الكلية للإجازة.

● وعلى إدارة شئون العاملين الالتزام بكل دقة عند استخراج الشهادات الدالة على رصيد الإجازات المتبقى لتكون مطابقة للحقيقة وتجد أصولا لها فى ملف خدمة العامل وتحت المسئولية التأديبية لمستخرج الشهادة والمعتمد لها فضلا عن المسئولية المدنية.

يكون التصريح بإجازة اعتيادية من الرصيد على النحو التالى:

● يستحق العامل فى الخمس سنوات السابقة على تاريخ بلوغه سن الإحالة إلى المعاش أو المدة الباقية على هذه السن أيهما أقرب ستين يوما من رصيد إجازاته المتبقية بالإضافة إلى الإجازات الاعتيادية المستحقة له.

● وفى جميع الأحوال لا يجوز منح العامل هذا الرصيد دفعة واحدة وإنما يستحقه على مدار السنة حسب حاجة العمل وما تقدره السلطة المختصة ويجوز للعامل بناء على طلبه الحصول على إجازة لمدة شهر كامل ويستحق فى هذه الحالة نسبة الحوافز والجهود غير العادية عن هذه المدة وعلى ا لجهة الإدارية الاستجابة لهذا الطلب.

● يجب إعادة نظام لتنفيذ الالتزام بالمادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يضمن التصريح للعامل بالحصول على إجازة لمدة ستة أيام متصلة مع ضرورة متابعة هذا النظام بأسلوب يتسم بالجدية والدقة.

● يجب عند تحديث السجل بصفة دورية سنويا تحديد القدر المتبقى من إجازات العامل التى لم يحصل عليها عن كل سنة وترحل على السنة التالية لها، بحيث يظهر بوضوح الرصيد المتراكم للعامل من الإجازات عن السنوات السابقة فى عمود مستقل بذلك.

● يجب تضمين ملف الخدمة الوظيفية للعامل والمحتفظ به بإدارة شئون العاملين صور طبق الأصل من طلبات الحصول على الإجازات المؤشر عليها بالموافقة أو عدم الموافقة ومبرراتها وتلتزم إدارة التفتيش المالى والإدارى إجراء تفتيش دورى لملفات العاملين للتأكد من إيداع طلبات الحصول على الإجازات السنوية مع ضرورة مراجعة الموقف لتسهيل عملية حساب رصيد الإجازات المستحقة للعامل عند ترك الخدمة.

سادسا: الإجازات المرضية:

١ ـ إذا طرأ على العامل أثناء العمل حالة مرضية وجب عليه أن يبلغ رئيسه المباشر فى الجهة التى يعمل بها لإحالته فى ذات اليوم عن طريق شئون الأفراد إلى الإدارة الطبية المختصة لتوقيع الكشف الطبى عليه وتقرير منحه الإجازة المرضية اللازمة.

٢ ـ إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض وكان غير قادر على الانتقال لمقر الإدارة الطبية وجب عليه أن يبلغ رئيسه المباشر فى الجهة التى يعمل بها خلال ٢٤ ساعة على الأكثر من انقطاع مع بيان محل إقامته لإحالته عن طريق شئون الأفراد فى اليوم ذاته للجهة الطبية المختصة التى يقع محل إقامته فى دائرة اختصاصها وترسل صورة من كتاب الإحالة للعامل الذى عليه أن يتقدم للجهة الطبية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انقطاعه عن العمل أو يخطرها فورا بأنه غير قادر على الانتقال إليها تمهيدا للنظر فى منحه الإجازة المرضية اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ فى اليوم التالى على الأكثر لانتهاء الإجازة لإعادة الكشف عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله.

٣ ـ إذا طلب العامل توقيع الكشف الطبى عليه فى عنوان غير الثابت بملف خدمته وجب عليه ألا يغيره قبل إتمام الكشف الطبى عليه وإذا غيره لظروف اضطرارية قبل الكشف وجب عليه فور إعادة إبلاغ شئون الأفراد بالعنوان الجديد.

٤ ـ إذا لم يتم الكشف على العامل خلال مدة انقطاعه وأقر بذلك كتابة

وجب على الجهة التابع لها عدم تسليمه العمل وإحالته فورا عن طريق شئون الأفراد للإدارة الطبية المختصة لتوقيع الكشف الطبى عليه.

٥ - يعود العامل إلى عمله بعد شفائه في اليوم التالى لانتهاء الإجازة المرضية الممنوحة له بمعرفة الجهة الطبية المختصة ويحرر إقرار العودة على النموذج المعد لذلك مبينا به تاريخ بداية ونهاية الإجازة المرضية واليوم الذى استأنف فيه العمل ويعرض فى اليوم ذاته على الرئيس المباشر لاعتماده وإحالته على شئون الأفراد (الإجازات).

٦ - فى حالة عدم تقرير الجهة الطبية المختصة صراحة مرض العامل يتعين اتخاذ إجراءات إحالته إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه فى ضوء ما يقدمه من مستندات طبية فإذا ثبت تمارض العامل جوزيا أما إذا ثبت عدم تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع من رصيد إجازاته الاعتيادية إذا سمح رصيده بذلك.

سابعا : أسلوب المتابعة والمساءلة

١ - المتابعة الداخلية: ويعهد بهذه المتابعة لوحدة المتابعة المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦٢٥ لسنة ١٩٨٠.

٢ - المتابعة الخارجية: ويقوم بها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فتتولى الردارة المركزية لتقييم الأداء المتابعة بالنسبة لكافة الوحدات عدا ما تكلف به مديريات شئون العاملين بالنسبة لكافة الوحدات المتابعة (التنظيم والإدارة) بالمحافظات، وتتولى تلك المديريات المتابعة بالنسبة لوحدات الخدمات التى نقلت للمحافظات وتقوم الإدارة المركزية لتقييم الأداء بالجهاز وكذلك مديريات التنظيم والإدارة بتقديم تقارير نتائج المتابعة من واقع التطبيق العملى وعرضه على السيد الدكتور رئيس الجهاز وإرسال صورة منه إلى الجهة التى تمت بها على أن تتضمن هذه التقارير اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التى تعترض العمل والتنفيذ.

٣ - المساءلة التأديبية: تراعى السلطة المختصة لدى وضعها للائحة الجزاءات طبقا للمادة ٨١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تضمين هذه اللائحة المخالفات المتصلة بمواعيد الحضور والانصراف واستخدام وقت العمل الرسمى والجزاءات المقررة على ارتكاب العامل لأى مخالفة منها وتشديد الجزاء فى حالة عودة العامل إلى تكرار ذات المخالفة خلال السنة مع إعلان ذلك على العاملين بالطرق المتبعة لذلك .

كتاب دورى رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٧
بشأن
تدريب المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية

يعتبر التدريب أحد محاور التنمية الإدارية واستثمار للطاقات البشرية، وذلك بتنمية الكوادر العلمية والفنية والإدارية لاستيعاب التكنولوجيا فى مجال المعلومات والاتصالات والعلوم الإدارية الحديثة ولذا فإن التركيز على تدريب تلك الكوادر يعتبر أهم عنصر لتحقيق التقدم.

ونظرا لورود العديد من الإستفسارات من وحدات الجهاز الإدارى للدولة حول إمكانية تدريب العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية.

وبإعتبار أن التدريب يساهم فى رفع كفاءة العاملين الدائمين والمؤقتين والمتعاملين مع طالبى الخدمة من المستثمرين والمواطنين فأنه ولئن كان الأهل هو تدريب العاملين الدائمين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة إلا إن هذا التدريب من الممكن أن يمتد ليشمل العاملين المؤقتين الذين يشاركون فى تنفيذ خطة عمل الوحدات الإدارية وتحقيق أهدافها وأن يكون ذلك بإتاحة الفرصة لهذه العمالة المؤقتة للإشتراك فى البرامج التدريبية التى تنفذها الوحدة لتدريب العاملين بها وذلك فى حدود نسبة من الإعتمادات التدريبية المتاحة بموازنة الوحدة لتدريب العاملين بها.

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة إشتراك العاملين المؤقتين بمكافآت شاملة فى التدريب وفقا للضوابط السابقة.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى..

صدر فى ٢٠٠٧/٧/٣١

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
د. صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٧
بشأن
ضوابط صلاحية الإعلان عن شغل الوظائف القيادية

تلاحظ أن بعض وحدات الجهاز الإدارى للدولة تطلب موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإعلان عن شغل الوظائف القيادية. ويتم الموافقة على الإعلان عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بعد دراسة الاحتياجات الفعلية لشغل هذه الوظائف باعتبارها قمة الوظائف التى تحرك العمل التنفيذى بالجهاز الإدارى للدولة إلا أن بعض الجهات تتراخى فى نشر الإعلان لمدد طويلة مما يؤدى إلى تعطيل شغل هذه الوظائف.

وأنه ولئن كان القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ قد ورد النص بلائحته التنفيذية على أن تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها.. وأن تقوم اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بالوحدة بممارسة اختصاصها بالنظر فى الترشيح والاختيار لهذه الوظائف وابتعاثهم للتدريب وعلى أن تستقط حقوق من لم يدركه الدور فى التعيين بمضى سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح النهائية من السلطة المختصة بعد التدريب وأجات اللائحة أن يتم التعيين من هذه القائمة خلال الستة أشهر لانقضاء السنة.

إلا أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية لم يحدد مدة زمنية لصلاحية الإعلان بعد الموافقة الصادرة عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإعلان والجهاز وهو المختص بالموافقة على الإعلان فإن له وضع القواعد المنظمة لصلاحية الإعلان بهدف عدم تعطيل شغل الوظائف القيادية بعد الموافقة على الإعلان عنها.

وعلى هذا الأساس فإنه يتعين الالتزام بالضوابط والقواعد الآتية لصالحية الإعلان توحيدا للمعاملة بين وحدات الجهاز الإدارى للدولة وهى على النحو الآتى:

١ - تحدد مدة صلاحية الموافقة على الإعلان بحيث لاتتجاوز سنة من تاريخ موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

٢ - إذا كان شغل الوظيفة القيادية يتطلب موافقات سابقة على طلب شغلها فإنه يتعين قبل طلب الموافقة على الإعلان من الجهاز أخذ هذه الموافقات وأن تكون مصحوبة بطلب الموافقة على الإعلان.

٣ - بعد نشر الإعلان وانتهاء المدة المحددة للتقدم فيه تدعى اللجنة الدائمة للقيادات بكل وحدة للنظر فى الترشيح والابعاث للتدريب وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشر الإعلان.

٤ - يشترط فى كل الأحوال أن يكون المتقدم لشغل الوظيفة القيادية مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها وقت تقديم الطلب وحتى تاريخ نهاية المدة المحددة لقبول الطلبات وأن تظل هذه الصلاحية حتى تمام التعيين وأن تكون الوظيفة المطلوب شغلها ممولة وشاغرة حسب استمارة الموازنة.

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بما تقدم عن شغل الوظائف القيادية تحقيقا لأهداف شغل هذه الوظائف وعدم تعطيلها.

صدر فى ٢٠٠٧/٧/٣١

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
د. صفوت النحاس